PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Sandra Aparecida Oliveira Cordeiro da Silva

O Trabalho em Plataformas Digitais: Autonomia ou Subordinação?

A subjetividade em questão

MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

São Paulo
2024

Sandra Aparecida Oliveira Cordeiro da Silva

O Trabalho em Plataformas Digitais: Autonomia ou Subordinação?

A subjetividade em questão

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, sob a orientação do Prof. Doutor Odair Furtado.

MESTRADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

São Paulo
2024

S586

Silva, Sandra Aparecida Oliveira Cordeiro da

O trabalho em plataforma digitais: autonomia ou subordinação? A subjetividade em questão – São Paulo: [s.n.], 2024.

253 p.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Psicologia Social, 2024.

Orientador: Prof. Doutor Odair Furtado.

1. Trabalho em plataformas digitais. 2. Autonomia e subordinação. 3. Psicologia sócio-histórica. 4. Subjetividade. 5. Plataformização I. Furtado, Odair. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Psicologia Social. III. Título.

CDD 302

Sandra Aparecida Oliveira Cordeiro da Silva

O Trabalho em Plataformas Digitais: Autonomia ou Subordinação?

A subjetividade em questão

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, sob a orientação do Prof. Doutor Odair Furtado.

Aprovada em: de___de 2024.

BANCA EXAMINADORA

_____

_____

_____

_____

_____

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 – processo número 88887.701868/2022-00

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Finance Code 001 – Number process 88887.701868/2022-00

AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação só foi possível graças ao apoio e à colaboração de diversas pessoas, às quais expresso minha sincera gratidão.

Em primeiro lugar, agradeço ao meu orientador, professor Odair Furtado, por construir e trilhar comigo os caminhos que esse projeto se propôs a percorrer, acolhendo minhas dúvidas e questionamentos, ajudando a elaborar e transformar inquietações em um trabalho consistente. Sua orientação teórica e metodológica foi essencial para a realização da pesquisa e o desenvolvimento da dissertação que aqui apresento.

Agradeço às minhas colegas, aos meus colegas, aos professores e professoras do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da PUC-SP, com quem compartilhei o aprendizado durante todo o processo, num ambiente marcado pela solidariedade e pela colaboração.

Um agradecimento especial aos companheiros e companheiras do NUTAS - Núcleo de Pesquisa em Atividade e Subjetividade, com quem divido o compromisso com a produção de conhecimentos que dialoguem com os interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora. Nossas discussões nas reuniões do núcleo, o apoio mútuo e suas contribuições foram fundamentais para a realização do projeto. O conteúdo consolidado neste trabalho é resultado de uma reflexão construída coletivamente. Com eles e elas compartilho essa autoria.

À minha família, minha gratidão mais profunda. É lá o lugar onde encontro inspiração e apoio para acreditar na possibilidade de construir um mundo melhor.

Agradeço a todos (as) os (as) companheiros e companheiras com quem compartilho a luta diária e a militância na Central Única dos Trabalhadores, com quem divido as angústias e esperanças da labuta contra a precarização do trabalho.

Meu agradecimento maior às motoristas, às entregadoras, aos motoristas e aos entregadores que participaram dessa pesquisa. São eles que estão nas pistas todos os dias denunciando o horror da plataformização. Por fim, meus mais profundos agradecimentos à classe trabalhadora brasileira que resiste, a quem dedico este trabalho!

Silva, A. Oliveira Cordeiro da. **O trabalho em plataformas digitais**: autonomia ou subordinação? A subjetividade em questão. 2024. 253 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, São Paulo, 2024.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo identificar elementos-chave para compreender os sentidos atribuídos pelos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais ao seu trabalho. Nesse sentido, o estudo buscou explorar as dimensões objetivas e subjetivas da plataformização visando ampliar a compreensão sobre os processos de subjetivação que permeiam a experiência desses trabalhadores (as), marcados pelas contradições entre autonomia e subordinação. Consideramos que a relação dialética entre autonomia e subordinação carrega em si uma contradição que está na centralidade da organização do sistema capitalista. Não por acaso, elas estão presentes nas disputas em torno da regulamentação do trabalho em plataformas e podem ser identificadas no discurso dos plataformizados. Aplicamos um questionário eletrônico que foi respondido por 436 entregadores, entregadoras e motoristas de aplicativos de todos os estados brasileiros, exceto o Tocantins, e reunimos manifestações de trabalhadores e trabalhadoras de base e lideranças nas redes sociais. Nosso referencial teórico é a Psicologia Sócio-Histórica, alicerçada no materialismo histórico e dialético e em seu método científico. Partimos do princípio de que subjetividade e a objetividade se constituem mutuamente numa unidade de contrários. Utilizamos as categorias de Dimensão Subjetiva da Realidade (DSR) e Experiência (E. P. Thompson) como principais ferramentas analíticas. A partir do método de construção de Núcleos de Significação, foram identificadas quatro categorias principais que nortearam nossa análise: a pseudoconcreticidade do trabalho formal, a pseudoconcreticidade do trabalho plataformizado, o horror à subordinação e o controle do tempo como fator determinante. Por fim, propomos a seguinte reflexão: as contradições reveladas nas falas dos trabalhadores (as) plataformizados podem indicar que os desafios relacionados à garantia de direitos e proteção social vão além das disputas em torno do vínculo formal?

Palavras-chave: Trabalho em plataformas digitais; autonomia e subordinação; Psicologia Sócio-Histórica; subjetividade; plataformização.

Silva, A. Oliveira Cordeiro da. **Work On Digital Platforms**: Autonomy or Subordination? The subjectivity at issue. 2024. 253 p. Dissertation (Master in Social Psychology). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, São Paulo, 2024.

ABSTRACT

This research aims to identify key elements to understand the meanings attributed by digital platform workers to their labor. In this context, the study sought to explore the objective and subjective dimensions of platformization, aiming to broaden the understanding of the processes of subjectivation that permeate the experiences of these workers, marked by the contradictions between autonomy and subordination. We consider that the dialectical relation between autonomy and subordination carries a contradiction that lies at the core of the capitalist system's organization. Not by chance, these contradictions are present in the disputes concerning platform labor regulation and can be identified in the discourse of platform workers. We applied an electronic questionnaire, answered by 436 delivery workers and app drivers from all Brazilian states, except Tocantins, and collected statements from workers and unionists on social media. Our theoretical framework is Socio-Historical Psychology, grounded in historical and dialectical materialism and its scientific method. We start from the principle that subjectivity and objectivity are mutually constituted as a unity of opposites. We used the categories of the Subjective Dimension of Reality (SDR) and Experience (E. P. Thompson) as the main analytical tools. Using the Meaning Core construction method, four main categories were identified to guide our analysis: the pseudo-concreteness of formal labor, the pseudo-concreteness of platform labor, the aversion to subordination, and time control as a determining factor. Finally, we propose the following reflection: do the contradictions revealed in the platform workers' discourse suggest that the challenges related to securing labor rights and social protection go beyond disputes over formal labor contract?

Keywords: Work on digital platforms; autonomy and subordination; Socio-Historical Psychology; subjectivity; platformization.

Silva, A. Oliveira Cordeiro da. **El trabajo en plataformas digitales**: **¿Autonomía o Subordinación?** La subjetividad en cuestión. 2024. 253 p. Tesis (Maestría en Psicología Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, São Paulo, 2024.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo identificar elementos clave para comprender los significados que los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales atribuyen a su trabajo. En este sentido, el estudio buscó explorar las dimensiones objetivas y subjetivas de la plataformización, con el fin de ampliar la comprensión de los procesos de subjetivación que atraviesan la experiencia de estos trabajadores(as), marcados por las contradicciones entre autonomía y subordinación. Consideramos que la relación dialéctica entre autonomía y subordinación lleva consigo una contradicción que se encuentra en el núcleo de la organización del sistema capitalista. No es casual que estas contradicciones estén presentes en las disputas sobre la regulación del trabajo en plataformas y puedan identificarse en los discursos de los trabajadores plataformizados. Aplicamos un cuestionario electrónico que fue respondido por 436 repartidores, repartidoras y conductores de aplicaciones de todos los estados brasileños, excepto Tocantins, y recopilamos manifestaciones de trabajadores(as) de base y líderes en las redes sociales. Nuestro marco teórico es la Psicología Socio-Histórica, basada en el materialismo histórico y dialéctico y su método científico. Partimos del principio de que la subjetividad y la objetividad se constituyen mutuamente en una unidad de contrarios. Utilizamos las categorías de Dimensión Subjetiva de la Realidad (DSR) y Experiencia (E. P. Thompson) como principales herramientas analíticas. A partir del método de construcción de Núcleos de Significación, se identificaron cuatro categorías principales que orientaron nuestro análisis: la pseudoconcreticidad del trabajo formal, la pseudoconcreticidad del trabajo plataformizado, el horror a la subordinación y el control del tiempo como factor determinante. Finalmente, proponemos la siguiente reflexión: ¿las contradicciones reveladas en los discursos de los trabajadores(as) plataformizados podrían indicar que los desafíos relacionados con la garantía de derechos y protección social van más allá de las disputas en torno al vínculo laboral formal?

Palabras clave: Trabajo en plataformas digitales; autonomía y subordinación; Psicología Socio-Histórica; subjetividade; plataformización.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do lucro anual dos bancos no Brasil (em milhões de reais)..... 87
Gráfico 2 – Taxa de ocupação por raça/cor - 2º trimestre/2019 a 2º trimestre/2023..... 92
Gráfico 3 – Desocupação por sexo e raça/cor – 4º trimestre/2022 e 2023 (%)..... 93
Gráfico 4 – Ocupados até 1 salário-mínimo por sexo e raça/cor – 4º trimestre/2022 e 2023 (%)..... 94
Gráfico 5 - Distribuição das plataformas digitais online web-based e location-based..... 113
Gráfico 6 - Quantidade de plataformas digitais on-line web-based e location-based.....114
Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores de plataformas digitais Brasil (4º semestre 2022) 122
Gráfico 8 – Faixa etária..... 170
Gráfico 9 – Gênero 171
Gráfico 10 – Raça/cor 171
Gráfico 11 – Estado civil 172
Gráfico 12 – Existência de dependentes..... 173
Gráfico 13 – Grau de escolaridade 173
Gráfico 14 – Tipo de domicílio..... 174
Gráfico 15 – Idade de entrada no mercado de trabalho 175
Gráfico 16 – Modalidade de trabalho 175
Gráfico 17 – Tempo de trabalho em plataforma/aplicativo 176
Gráfico 18 – Tipos de vínculo 177
Gráfico 19 – Caracterização por tipo de fonte de renda 177
Gráfico 20 – Caracterização como primeira experiência de trabalho 178
Gráfico 21 – Experiências anteriores 178
Gráfico 22 – Autonomia x Subordinação..... 179
Gráfico 23a - Motoristas..... 180
Gráfico 23b - Entregadores..... 180
Gráfico 24 – Jornada diária..... 180
Gráfico 25 – Jornada semanal 181
Gráfico 26 – Flexibilidade da jornada..... 181
Gráfico 27 – Doença laboral 182
Gráfico 28 – Atividade física 182
Gráfico 29 – Sofrimento psíquico..... 183
Gráfico 30 – Renda bruta..... 184
Gráfico 31 – Renda líquida 185
Gráfico 32 – Condição do meio de trabalho 186
Gráfico 33 – Direitos trabalhistas e benefícios 186
Gráfico 34 – Contribuição previdenciária 187
Gráfico 35 – Relação com o trabalho..... 188
Gráfico 36 – Percepção sobre a função social do trabalho 189
Gráfico 37 – Percepção sobre a remuneração..... 189
Gráfico 38 – Percepção sobre a composição da remuneração 190
Gráfico 39 – Percepção sobre jornada ideal 191
Gráfico 40 – Percepção sobre ser injustiçado (a)..... 191
Gráfico 41 – Percepção sobre ser discriminado (a)..... 192
Gráfico 42 – Percepção sobre ser humilhado (a) 192

Gráfico 43 – Percepção sobre tratamento que recebem das plataformas 193
Gráfico 44 – Percepção sobre tratamento que recebem dos clientes..... 193
Gráfico 45 – Percepção sobre tratamento que recebem da sociedade 194
Gráfico 46 – Percepção sobre o que é necessário para melhorar as condições de trabalho 195
Gráfico 47 – Comunicação com outros trabalhadores e trabalhadoras da categoria..... 196
Gráfico 48 – Percepção sobre papel da organização coletiva..... 197
Gráfico 49 – Utilização de canais digitais de comunicação com a categoria 197
Gráfico 50 – Participação em atividades coletivas da categoria..... 198
Gráfico 51 – Percepção sobre solidariedade dentro da categoria 198
Gráfico 52 – Percepção sobre união dentro da categoria..... 199
Gráfico 53 – Experiências anteriores 214
Gráfico 54 – Jornada diária..... 217
Gráfico 55 – Jornada semanal 217
Gráfico 56 – Caracterização por tipo de fonte de renda 220
Gráfico 57 – Sofrimento psíquico..... 228
Gráfico 58 – Autonomia x subordinação 235
Gráfico 59a – Motoristas..... 236
Gráfico 59b – Entregadores..... 236

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quadro comparativo subordinação x autonomia 200

LISTA DE SIGLAS

AMEJUF	Associação de Motoboys de Juiz de Fora
AMOBITEC	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
ANAMATRA	Associação Nacional de Magistrados do Trabalho
ANEA	Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos
ANPT	Associação Nacional de Procuradores do Trabalho
APP	Associação de Pessoal de Plataforma
ASIMM	Associação Sindical de Motocicletas, Mensageiros e Serviços
BB	Banco do Brasil
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEF	Caixa Econômica Federal
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e Caribe
CF	Constituição Federal
CGT	Confederação Geral do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CTA	*Call to action* (Chamada para ação)
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DNU	Decreto de Necessidade e Urgência
DSR	Dimensão Subjetiva da Realidade ou Descanso Semanal Remunerado
EC	Emenda Constitucional
EPI	Equipamento de proteção individual
FAO	Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
GMB	*Great Britain's General Union*
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDG	*Independent Drivers Guild* (Associação de Motoristas Independentes)
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LB	*Location based*
LGBTQI	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, *queer*, intersexuais
MEI	Microempreendedor Individual
MID	Movimento Inovação Digital
MPT	Ministério Público do Trabalho

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEET	*Neither in employment nor in education or training*
NUTAS	Núcleo de Trabalho e Ação Social
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PJ	Pessoa Jurídica
PLC	Projeto de Lei da Câmara
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PSD	Partido Social Democrata
PSH	Secretaria de Estado das Cidades e Desenvolvimento Urbano
PT	Partido dos Trabalhadores
REMIR	Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **18**

CAPÍTULO 1 - REFERENCIAL TEÓRICO PARA O ESTUDO DA SUBJETIVIDADE **37**

1.1 Materialismo Histórico e Dialético, teoria e método: a dialética do concreto e a pseudoconcreticidade 41

1.2 Gyorgy Lukács: a ontologia do ser social e a centralidade da categoria trabalho 43

1.3. A categoria Experiência de E. P. Thompson 51

1.4. A realidade brasileira sob as lentes da psicologia social brasileira 54

1.5 Uma abordagem multidisciplinar 59

CAPÍTULO 2 - O CAPITALISMO NEOLIBERAL E A SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO **60**

2.1. O neoliberalismo no mundo e no Brasil 60

2.2 Neoliberalismo, superexploração e desigualdade social 69

2.3. Neoliberalismo: dimensões estruturais da desigualdade no Brasil 89

2.4. O sujeito neoliberal 95

2.5. Um novo trabalho, um novo sujeito: fragmentado, pulverizado e precarizado 104

CAPÍTULO 3 - A PLATAFORMIZAÇÃO COMO REFERENCIAL PARA NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO **109**

3.1. A plataformização no mundo: dados, regulação, organização, lutas e tendências 110

3.2. Regulação e organização dos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais 116

3.3 A plataformização no Brasil: processo histórico e particularidades 121

3.4. Plataformização e precarização 127

3.5 O GT de Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais do Governo Lula 132

CAPÍTULO 4 - UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE TRABALHO PLATAFORMIZADO E SUBJETIVIDADE **153**

4.1. Método e procedimentos 153

4.1.1 Objetivo principal 153
4.1.2 Objetivos secundários 153
4.1.3 Objeto de pesquisa 154
4.1.4 Etapas da pesquisa e método de análise 155
4.1.5 O processo de definição das categorias de análise 157
4.2. *SURVEY*: Trabalho em plataformas digitais: autonomia ou subordinação? 168
4.3. Análise final 201
4.3.1 A pseudoconcreticidade do trabalho formal 206
4.3.2 A pseudoconcreticidade do trabalho em plataforma 215
4.3.3 O controle do tempo como fator determinante 223
4.3.4 O horror à subordinação 230

CONCLUSÃO: MUITO ALÉM DO VÍNCULO! 238
REFERÊNCIAS 244

INTRODUÇÃO

Vivemos um tempo limite, um tempo no limite entre a urgência de caminhar rumo a outras formas de organização social, nas quais a relação entre o ser humano e a natureza e a relação dos seres humanos entre si sejam sustentáveis, e o risco de comprometer as possibilidades da existência. São tempos em que o planeta, a base material da qual tudo depende, dá sinais de que os prejuízos produzidos pela dinâmica capitalista de organização da produção e da sociedade tornarão inviável a reprodução social. Tudo indica que estamos chegando a um ponto de virada sem retorno. Há, inclusive, vozes que dizem que já passamos por ele. Assistindo à tragédia que assolou o povo do Rio Grande do Sul, com as enchentes de maio de 2024, uma devastação resultante do impacto das mudanças climáticas, minha filha fez um comentário indignado: “parece que a natureza quer nos eliminar!” Talvez estejamos atingindo um ponto de incompatibilidade: ou ela ou nós, e, nesse caso, nem ela e nem nós!

Por que pesquisar a subjetividade e por que Marx?

As contradições são imensas e gritantes. O avanço da tecnologia é admirável, pois permite produzir novos conhecimentos em diversas áreas e melhorar nossa qualidade de vida, permite substituir o trabalho humano em muitas frentes e garante um tal nível de produtividade que nos possibilitaria trabalhar menos, eliminar o trabalho penoso e insalubre e nos liberar para a atividade livre e criativa. Contudo, as condições de trabalho para a maioria da população global remontam aos tempos da primeira revolução industrial, com condições análogas à escravidão, com jornadas extensas, baixos salários, insalubridade, adoecimento e morte em níveis assustadores. A despeito dos avanços da ciência e da tecnologia, o homem produz e concentra riqueza na mesma proporção em que produz e multiplica a miséria e o sofrimento. Os dados e as imagens estão todos os dias diante dos nossos olhos. O genocídio em Gaza é uma expressão desse tempo limite e expõe sem constrangimento o que se delineia como padrão para o futuro: não há conquista da humanidade, não há acordos de civilidade, não há instituições e mecanismos de proteção à dignidade do ser humano que impeçam o capital e seus agentes de subjugar, explorar e destruir. Essa lógica é irracional e suicida? Sim! Mas essa é a dinâmica de um sistema que se alimenta da acumulação à custa da máxima

exploração da natureza e dos trabalhadores e trabalhadoras. A contradição central do sistema é que o capitalismo contém em si as sementes de sua própria destruição.

> [...] cada progresso da agricultura capitalista não é só um progresso na arte de saquear o trabalhador, mas ao mesmo tempo na arte de saquear o solo, pois cada progresso no aumento da fertilidade por certo período é simultaneamente um progresso na ruína das fontes permanentes dessa fertilidade. Quanto mais um país como os Estados Unidos da América, por exemplo, partir da grande indústria como base para o seu desenvolvimento, tanto mais rápido será o processo de destruição. Nesse sentido, a produção capitalista somente desenvolve a técnica e a combinação do processo de produção social na mesma medida em que destrói as fontes de toda a riqueza: a terra e os trabalhadores (Marx, [1867] 1996, p. 133).

Para Marx ([1867] 1996), o capitalismo transforma os trabalhadores (as) em mercadoria da qual extrai valor. É a exploração da classe trabalhadora através da extração da mais valia e do trabalho estranhado[1], que move o sistema capitalista e, ao mesmo tempo, engendra um movimento de desumanização dos trabalhadores e das trabalhadoras ao aliená-los (as) do processo de produção e do produto do seu trabalho. Os trabalhadores (as) não têm controle sobre os produtos que criam. Eles (as) produzem bens que não lhes pertencem e que são apropriados pelos capitalistas e, desta forma, o produto do seu trabalho se torna uma força estranha e independente. O processo de trabalho é caracterizado por tarefas repetitivas e fragmentadas que retiram do (a) trabalhador (a) a possibilidade de realizar um trabalho que seja expressão da sua criatividade e permita o desenvolvimento de suas habilidades. O sistema se organiza sobre a concorrência, dificultando a formação de laços de solidariedade, isolando e alienando os trabalhadores uns dos outros.

> A efetivação do trabalho tanto aparece como desefetivação que o trabalhador é desefetivado até morrer de fome. A objetivação tanto aparece como perda do objeto que o trabalhador é despojado dos objetivos mais necessários não somente à vida, mas também dos objetos do trabalho. Sim, o trabalho mesmo se torna um objeto, do qual o trabalhador só pode se apossar com os maiores esforços e com as mais extraordinárias interrupções. A apropriação do objeto tanto aparece como estranhamento (*Entfremdung*) que, quanto mais objetos o trabalhador produz, tanto menos pode possuir e tanto mais fica sob o domínio do seu produto, do capital. (Marx, [1844] 2010, p. 80-81)

E aqui entramos numa questão central para nossa investigação: outra contradição do capitalismo que está na relação entre autonomia e subordinação. O

[1] Nos **Manuscritos Econômicos e Filosóficos** ([1844] 2010), Marx apresenta a categoria do trabalho estranhado como o fenômeno pelo qual o trabalhador se torna alienado do produto de seu trabalho, do processo de trabalho e de si mesmo.

sistema capitalista se edificou sobre os valores do liberalismo, sobre a noção de sujeito autônomo, livre para dispor de suas capacidades e de sua força de trabalho, mas, contraditoriamente, estrutura todo seu modo de produção sobre o trabalho estranhado, sobre a alienação do sujeito em relação à sua capacidade criativa e sua força de trabalho, subordinado aos interesses do capital em detrimento dos seus próprios.

Desta forma, a contradição entre autonomia e subordinação encontra um lugar crítico dentro do sistema que, diante disso, mobiliza esforços constantes para encobri-la, através da construção de um campo de valores que distorce a realidade. Esse campo de valores, por sua importância para a sustentação do sistema, está sempre em disputa. Não é à toa que uma das principais questões atuais na discussão sobre a plataformização do trabalho passa pela disputa dos sentidos de autonomia e de subordinação no trabalho. Essa contradição se explicita na ideia do “empreendedor de si mesmo”, dono do seu tempo, como o entregador que trabalha 12, 14 e 16 horas por dia para garantir uma renda mensal de até dois salários-mínimos.

Mas nosso objeto de investigação é justamente a contradição. Em conformidade com a boa tradição dialética, é na contradição que se encontra a possibilidade da transformação. A mesma realidade contraditória que revela a face perversa do sistema de opressão sobre a classe trabalhadora, revela também suas brechas e a possibilidade de produzir algo novo, tendo em vista a emancipação do ser humano. Esse é o movimento da história, da evolução da ação humana no tempo e no espaço em busca do novo. O trabalho é, portanto, o lugar central da contradição do sistema, porque é sobre a sua exploração que ele se alicerça e, ao mesmo tempo, ele é o lugar de onde nascem as possibilidades de emancipação.

Para avançarmos na compreensão do fenômeno da plataformização e das contradições entre autonomia e subordinação que se revelam no discurso corrente sobre ele, é necessário mapear as dimensões objetivas e subjetivas que estão ali imbricadas. Para tanto, lançamos mão de uma Psicologia Social que compreende o fenômeno social como resultado da interação dos fatores subjetivos e objetivos que interagem e se constituem mutuamente através da ação dos sujeitos na história e, desta forma, busca superar a dicotomia entre sociedade e indivíduo. Essa é a pedra

angular que funda a Psicologia Sócio-Histórica, construída sobre a base sólida do materialismo histórico e dialético e seu método científico de investigação e produção teórica, que nortearão a investigação e a reflexão com as quais nos desafiamos nesse projeto.

> O fundamental é não perder de vista que todos esses fenômenos são históricos; que o sujeito que os produz é histórico e a produção subjetiva contemporânea é tributária avalista desses processos, não podendo ser compreendida a parte deles. Nesse sentido, o reconhecimento da consciência com base no ser social, a apreensão da dialética objetividade-subjetividade, o reconhecimento da dimensão subjetiva como constitutiva da realidade são referências essenciais para que se reconheça o sujeito forjado sob as condições próprias dos limites expressos pela crise do capitalismo, resgatando sua condição de ser genérico. (Bock, 2022, p. 41)

Nesse sentido, compreender a realidade social e seus fenômenos passa pela compreensão dos processos de subjetivação que num determinado espaço e tempo históricos são produzidos e produzem o conhecimento, os sentidos e a ação dos sujeitos sobre a realidade. Assim, compreender a estrutura e o funcionamento dos processos dentro do capitalismo atual, seus mecanismos de controle social e suas crises, demanda um estudo das subjetividades que nele são produzidas hoje. É necessário identificar as condições objetivas e subjetivas envolvidas na sua organização.

Para tanto, entendemos que Marx é fundamental. Na contramão do que popularmente se consagrou sobre sua obra, entendemos que não se trata, exclusivamente, de uma produção grandiosa sobre economia. Sim, ela trata de economia, de filosofia, de sociologia, de direito, em uma obra monumental, mas é muito mais do que isso. A obra de Marx é, em sua essência, uma obra sobre a emancipação humana. Entendemos que esse é o fio condutor do conjunto de suas inquietações intelectuais desde os primeiros escritos até “O Capital”. Seu eixo central não é a crítica ao capitalismo ou a luta de classes, é a emancipação do ser humano e da sociedade. Ao discutir a reificação e o trabalho estranhado, de que trata Marx senão de uma lógica que aliena o sujeito de sua essência, da possibilidade de produzir o novo através do trabalho livre e emancipado?

> Da relação do trabalho estranhado com a propriedade privada depreende-se, além do mais, que a emancipação da sociedade da propriedade privada etc., da servidão, se manifesta na forma *política da emancipação dos trabalhadores*, não como se dissesse respeito somente à emancipação deles, mas porque na sua emancipação está encerrada a [emancipação] humana universal. Mas esta [última] está aí encerrada porque a opressão humana inteira está envolvida na relação do trabalhador com a produção e todas as relações de servidão são apenas modificações e consequências dessa relação. (Marx, 2010, p. 88-89)

Nos "Manuscritos Econômico-Filosóficos de 1844", Marx faz a crítica ao trabalho estranhado, que separa os trabalhadores e trabalhadoras do produto do seu trabalho, da sua própria natureza humana e das suas potencialidades criativas. Ele argumenta que, no capitalismo, os trabalhadores são tratados como meros instrumentos de produção, perdendo assim sua identidade e liberdade, na medida em que, para ele, o trabalho é a essência humana e que através do trabalho os indivíduos constroem a si mesmo e a sociedade. No capitalismo, porém, o trabalho se transforma em atividade alienante, onde os trabalhadores não têm controle sobre seu processo de trabalho e seu produto. Marx afirma que:

> [...] o trabalho - não apenas sob as condições atuais, mas também na medida em que, em geral, sua finalidade é a mera ampliação da riqueza - é pernicioso, funesto". E segue "[...] a economia nacional conhece o trabalhador apenas como animal de trabalho, como uma besta reduzida à mais estritas necessidades corporais." (Marx, 2010, p. 29-31)

Isso posto, nosso objetivo é investigar a realidade do ponto de vista da classe trabalhadora, através dos sentidos que ela atribui ao trabalho. Certamente, a escolha do referencial teórico é complexa e será apresentada no decorrer do trabalho. Por hora, cabe dizer que é com as lentes do materialismo histórico e dialético que iremos olhar e perscrutar a realidade atual do mundo do trabalho.

Por que a escolha da plataformização? Porque entendemos que o trabalho em plataformas digitais é um laboratório do capitalismo neoliberal para a criação de um novo paradigma na organização da produção e nas relações de trabalho, tendo em vista eliminar os empecilhos do arcabouço de direitos trabalhistas e de proteção social conquistados pela classe trabalhadora em quase dois séculos de lutas. O objetivo da plataformização é garantir maiores escalas de acumulação e concentração da riqueza. Do ponto de vista da classe trabalhadora, isso significa mais exploração, mais pobreza e mais morte. Um exemplo disso é o aumento no número de mortes entre motociclistas

no trânsito. Na cidade de São Paulo, as mortes envolvendo motocicletas aumentaram 25% no primeiro trimestre de 2024 (*Folha de S. Paulo*, 2024), em relação com o mesmo período de 2023. Esse dado não pode ser analisado sem considerar o aumento no número de entregadores que passam 12 horas, 14 horas por dia, 7 dias por semana, com uma "*bag*"[2] pendurada nas costas correndo contra o tempo para fazer entregas na cidade e ganhar dois salários mínimos no final do mês. São trabalhadores (as) que não têm tempo e nem renda para descansar e cuidar da saúde, e que acabam morrendo em acidentes de trânsito, ou melhor, em acidentes de trabalho.

No último período, tomando como marco a pandemia, as plataformas digitais ampliaram ainda mais rápido sua abrangência em todo o mundo. O trabalho em *home office*, o avanço das plataformas de microtarefas e o crescimento dos aplicativos de serviços, através do uso das tecnologias digitais, ganharam espaço como alternativa diante da necessidade do isolamento social e de geração de renda. Segundo a OIT, porém, essa nova forma de organização do trabalho, via plataformas digitais, traz também grandes desafios para garantir trabalho decente no que diz respeito às condições de saúde e segurança, à regularidade do trabalho e da renda e à impossibilidade de usufruir dos direitos à proteção social, liberdade de associação e negociação coletiva. As jornadas são longas, metade deles ganha menos de 2 dólares americanos por hora e existe uma instabilidade especialmente em relação à renda (OIT, 2021).

Dentro do universo crescente de trabalhadores e trabalhadoras plataformizados, destacamos, para nosso estudo, os motoristas e entregadores de aplicativo, cujas condições de trabalho expõem com evidência o avanço da precarização através da plataformização. Eles são a ponta do iceberg da precarização. Os limites a que são expostos no exercício das suas atividades ganharam espaço de mídia nesse período e escancararam para a sociedade em nível global a real e alarmante face do trabalho vendido pelo marketing das grandes plataformas, como um avanço rumo à autonomia do trabalhador. Porém, como alerta a OIT, essas novas formas de organização da produção têm provocado uma

[2] Mochilas que são usadas para carregar as entregas.

precarização acelerada nas condições de trabalho, especialmente para a juventude, que não encontra emprego que ofereça perspectivas de um futuro profissional com estabilidade e encontra no trabalho de transporte de passageiros e de entrega por aplicativo uma alternativa de sobrevivência. A narrativa construída sobre o que é o trabalho plataformizado busca mascarar a dinâmica da relação laboral que o caracteriza efetivamente. O discurso joga com as noções de autonomia e flexibilidade como alternativa à subordinação e o lugar que elas ocupam no imaginário popular, a fim de subverter a realidade da relação de trabalho.

Aqui, chegamos na questão central de investigação para nossa pesquisa: como é possível vender a ideia de que o trabalho em plataformas digitais oferece mais liberdade, flexibilidade e autonomia se, objetivamente, as condições de trabalho são caracterizadas por longas jornadas, insalubridade, baixos salários e toda a organização e controle estão nas mãos das plataformas? De que forma os sentidos de autonomia e subordinação no trabalho se articulam para sustentar esse argumento? E, por fim, o que eles revelam e escondem sobre a organização do trabalho, sobre os processos de formação de consciência de classe e sobre os desafios e possibilidades de organização da classe trabalhadora?

Nosso ponto de partida para a análise é o trabalho[3] como lugar central na constituição do ser social (Lukács, 2013) para compreender de que maneira essas novas formas de organização, via plataformas digitais, condicionam as atuais formas de vida e as novas subjetividades numa realidade de precarização e o adoecimento. Diante disso, nos deparamos com a necessidade de fazer uma investigação mais profunda sobre as dimensões envolvidas nas definições relacionadas ao trabalho de plataforma digital, suas determinações e mediações, com um olhar minucioso para as dimensões objetivas e, especialmente, as dimensões subjetivas nele envolvidas, para melhor compreender os processos de subjetivação do trabalhador plataformizado que estão em movimento e que podem ser decisivos na disputa entre capital e trabalho por uma regulamentação que ponha limites às plataformas e garanta proteção aos trabalhadores (as).

[3] Para Lukács, o trabalho é uma forma de mediação entre o sujeito (trabalhador) e o objeto (a natureza transformada pelo trabalho). Nesse processo de transformação, os indivíduos não apenas moldam o mundo exterior, mas também moldam a si mesmos, desenvolvendo suas habilidades e conhecimentos.

> Não atentamos que o psiquismo é social e historicamente construído e que a subjetividade é um fenômeno social, fruto da forma como a humanidade desenvolve seu processo produtivo: de produção de coisas e de produção de conhecimento. Produzir coisas e conhecimento é parte de um mesmo processo dialético historicamente determinado, o que significa dizer que os campos objetivo e subjetivo estão indelevelmente interrelacionados e são indivisíveis, que a produção subjetiva de um determinado período corresponde aos modos de produção das coisas e do conhecimento. Exatamente por esse motivo preferimos denominar o campo subjetivo produzido socialmente de dimensão subjetiva da realidade, na medida em que essa expressa o aspecto subjetivo que decorre e ao mesmo tempo influencia a outra dimensão, a dimensão objetiva da realidade. (Furtado, 2010 p. 264)

Para tanto, os procedimentos que escolhemos visam ao mapeamento dos argumentos que contrapõem frontalmente autonomia e subordinação e, desta forma, limitam a compreensão sobre o universo de posicionamentos éticos e ideológicos envolvidos na disputa por regulação do trabalho plataformizado. É fundamental mapear esses argumentos, mediações, valores e crenças mobilizados na sua construção, ou seja, as dimensões subjetivas da realidade (Furtado, 2010) para alcançar, então, uma compreensão concreta dos processos de formação de subjetividades envolvidos nesse movimento e, consequentemente, do fenômeno em si. Diante do exposto, entendemos que o crivo para essa investigação devem ser, então, as categorias autonomia e subordinação.

Muitos são os estudos sobre a materialidade do trabalho de plataforma, que revelam as dimensões objetivas da plataformização através dos dados sobre as condições de precarização a que estão submetidos os trabalhadores e trabalhadoras. Esses estudos apresentam características importantes do fenômeno, mas não nos permitem avançar na compreensão sobre os sentidos que são atribuídos a ele pelos próprios trabalhadores (as).

Essa é uma questão importante que se apresenta quando adentramos à discussão sobre a plataformização, pois os argumentos, tanto em defesa quanto contrário à sua forma de organização, colocam em oposição as questões de autonomia e subordinação. Qualquer discussão sobre a necessidade de avançar na sua regulação passa por essa reflexão, pois esbarra em uma questão que é estimada pelos trabalhadores: ainda que de maneira contraditória, a plataformização permite flexibilidade a quem está trabalhando, liberdade para definir seus horários, trabalhar

quando e quanto quiser, graças à ausência de uma relação de subordinação laboral, ou seja, não há patrão e não há empregado, o trabalhador é autônomo. Esses argumentos, porém, são facilmente derrubados quando se olha para as condições reais que se estabelecem entre a plataforma e o motorista ou o entregador de aplicativo, no caso do nosso estudo. De acordo com os critérios estabelecidos pela legislação brasileira, é possível identificar as condições necessárias para a caracterização de um vínculo de trabalho na relação entre a plataforma e o trabalhador: subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade. Essa questão é complexa, há argumentos para ambos os lados. Não nos aprofundaremos nela. Por ora, nos interessa centrar a atenção no tema da subordinação e da autonomia no trabalho em plataforma.

Localizar o problema, contudo, não resolve o dilema. Reconhecer a existência de um vínculo de trabalho garantiria aos trabalhadores o acesso a direitos e proteção social: limite de jornada, remuneração mínima, direito a descanso remunerado e férias, cobertura previdenciária e direito à organização sindical e à negociação coletiva. Em tese, parece uma conta simples, quem recusaria o reconhecimento de um vínculo de trabalho diante dessas proteções que ele oferece? Mas a questão se complexifica quando o próprio trabalhador se reconhece como autônomo nessa relação, recusa o reconhecimento da relação de trabalho, e sai em defesa da sua pressuposta autonomia.

Nessas condições, os argumentos relativos à materialidade do trabalho parecem não ser suficientes. Há algo para além da aparência do trabalho plataformizado que precisa ser acessado, algo que está além da aparência, daquilo que nos chega numa apreensão imediata. É preciso investigar as mediações, identificar o que não está dito, mas que compõem o sentido atribuído a essa nova forma de organização do trabalho e que diz respeito aos processos de subjetivação dos próprios trabalhadores. É necessário compreender como se dá esse processo, quais são as questões que estão ali implicadas, para ampliar a compreensão e evitar análises rasas e simplistas sobre a questão. Há uma lacuna que demanda da Psicologia uma contribuição, uma lacuna que transcende as valiosas contribuições do Direito, da Sociologia e da Economia e que cabe à Psicologia Social investigar.

É necessário um parêntese aqui para o método de investigação na Psicologia. Muitas são as discussões e as posições em relação ao objeto e ao método da psicologia que, na sua história de constituição, enquanto ciência, se deparou com o desafio de desvendar o psiquismo sob a pressão dos marcos das ciências positivistas e sua dicotomia entre o indivíduo e a sociedade, entre subjetividade e objetividade. Porém, a construção de uma psicologia social sobre as bases do materialismo histórico e dialético nos permitiu superar essa dicotomia a partir da análise da construção social da realidade, ou seja, do "lugar onde a história da pessoa e a do meio em que esta se desenvolve, estarão confluindo para uma nova unidade que, ao mesmo tempo, apresenta uma configuração subjetiva e uma configuração objetiva". *(*(Furtado, 2002, p. 93)

Foi diante desse desafio que Vigotski propôs a construção de uma psicologia sob as bases do materialismo histórico e dialético e foi sob os referenciais dessa psicologia renovada que se constituiu a Psicologia Sócio-Histórica, que nos dá o instrumental necessário para olhar o fenômeno da plataformização e os desafios que ele nos apresenta, tendo no trabalho um núcleo em torno do qual se constituem o sujeito e a sociedade em relação dialética.

> Sem a intenção de nos determos na análise dos aspectos que definem tal método, destacamos, como decorrência da adoção dessa perspectiva metodológica, a crítica radical das visões reducionistas, objetivistas e subjetivistas, a discussão sobre a relação aparência - essência, parte - todo, a importância da noção de historicidade, de processo e a noção de mediação. [...] nossa reflexão metodológica sobre a apreensão dos sentidos estará pautada numa visão que tem no empírico seu ponto de partida, mas a clareza de que é necessário irmos além das aparências, não nos contentarmos com a descrição dos fatos, mas buscarmos a explicação do processo de constituição do objeto estudado, ou seja, estudá-lo no seu processo histórico. [...] falamos de um homem constituído numa relação dialética com o social e com a História, sendo, ao mesmo tempo, único, singular e histórico. Esse homem, constituído na e pela atividade, ao produzir sua forma humana de existência, revela - em todas as suas expressões -, a historicidade social, a ideologia, as relações sociais, o modo de produção. (Aguiar, 2006 p. 224)

Utilizando, desta forma, como referência de análise a Psicologia Sócio-Histórica, consideraremos que autonomia e subordinação são categorias que se constituem mutuamente numa relação dialética, que não podem ser entendidas separadamente e, desta forma, contêm em si as contradições que abrem possibilidades para a superação dos limites que impedem avançar tanto na auto

organização dos trabalhadores e trabalhadoras, quanto na regulação dessa configuração laboral. Entendemos que se trata de uma chave importante para a compreensão do fenômeno da plataformização e do que entendemos como uma das suas contradições centrais, o que Ludmila Abílio (2019) chamou de autogerenciamento subordinado, ou, numa linguagem que se popularizou, a figura do empreendedor de si mesmo.

Isso posto, em resumo, qual é a nossa estratégia de pesquisa? Investigar os sentidos atribuídos pelos trabalhadores e trabalhadoras à autonomia e à subordinação no trabalho em plataformas digitais, ou seja, as dimensões subjetivas (Furtado, 2002) nele contidas. Para tanto, buscaremos identificar as mediações presentes no processo de formação desses sentidos, partindo do princípio de que a partir delas é possível fazer uma “análise das determinações inseridas num processo dialético, portanto, não causal, linear e imediato, mas no qual as determinações são entendidas como elementos constitutivos do sujeito, como mediações” (Aguiar, 2006, p. 225).

Delimitada a questão, há uma hipótese que nos mobiliza nessa investigação: e se o argumento em defesa da autonomia, ou melhor, contra o reconhecimento do vínculo de trabalho com as plataformas, que tem norteado o posicionamento de uma parcela dos trabalhadores plataformizados, para além de todas as questões que salientamos acima, expressa também uma busca legítima por autonomia? O que, da experiência concreta dos trabalhadores e trabalhadoras, os leva a manifestar uma defesa tão incisiva da flexibilidade, da liberdade de controlar seu próprio tempo de trabalho, uma recusa ao vínculo formal, à relação de subordinação, ainda que, na prática ela se configure como tal?

Aqui, recorremos à categoria experiência de E. P. Thompson ([1963] 1987). Nesse sentido, é preciso situar os discursos e as posições da classe trabalhadora como manifestações da sua experiência. Eles precisam ser compreendidos em seu tempo e espaço histórico para que possamos compreender o que revelam sobre a formação da consciência de classe nas condições da atualidade.

Para Thompson ([1963] 1987), a experiência não é apenas uma simples acumulação de fatos individuais ou históricos, ela é fundamental para compreender

como os indivíduos e grupos sociais interpretam e dão sentido às suas vidas dentro de um contexto histórico específico, um processo contínuo de interação entre indivíduos e suas circunstâncias históricas. A experiência para ele é o lugar onde os atores sociais interpretam e constroem significados em resposta às condições em que vivem. Thompson ([1963] 1987) estava interessado na forma como os trabalhadores e outros grupos marginalizados percebem seu próprio lugar na história e como agem em resposta a essa percepção. Aqui está nosso ponto de encontro.

Para Thompson ([1963] 1987), a experiência não é apenas passivamente recebida, mas ativamente moldada pelas pessoas em suas lutas cotidianas e, nesse sentido, revela como a classe trabalhadora desenvolve formas de consciência e resistência através de suas experiências de trabalho e lutas políticas. Diante disso, os discursos e as posições manifestas dos trabalhadores e trabalhadoras, sobre o que querem para suas condições de trabalho, revelam também tentativas de resistência e de luta. Por isso, precisam ser analisadas e compreendidas, pois expressam dimensões da resistência da classe trabalhadora dentro do processo histórico de busca por emancipação, são a expressão da forma como vivenciam e interpretam sua relação com o trabalho, como ele molda suas identidades, ações e lutas. O discurso, como manifestação da experiência desses trabalhadores e trabalhadoras, nos dá pistas das rotas de fuga que tentam construir à exploração insuportável imposta pelo sistema.

Giovanni Alves e Renan Araújo (2013) destacam a importância da categoria experiência na construção de Thompson e sua relação com a categoria trabalho de Lukács. De que forma elas são instrumento fundamental de análise em nosso trabalho? Elas falam do lugar da práxis como espaço através do qual o trabalhador transforma a realidade. Nesse ponto, as categorias trabalho e experiência se encontram, como lugar da possibilidade do novo. A experiência (assim como o trabalho e a práxis) é fruto da vida material e da pressão do modo de produção sobre a consciência dos indivíduos. Desta forma, é determinada e determina a realidade social dialeticamente.

> Assim, o sujeito da ação histórica são individualidades pessoais, homens e mulheres que trabalham, e que vivem sua própria história sob determinadas condições objetivas. Além disso, o conceito de experiência diz respeito a uma "experiência histórica" no interior da qual se elabora um espaço de ação no qual se constitui um sujeito de experiência que ocorre através do tempo. O que significa que o sujeito de experiência é um sujeito capaz de narrativas. Thompson observa: "É possível para as pessoas fazerem de si mesmas algo diferente do que aquilo que a história fez delas. (Alves, 2013, p 62)

Retornando ao início dessa introdução, o fenômeno da plataformização exige dos pesquisadores e pesquisadoras um esforço concentrado de investigação e elaboração teórica, pois tem o potencial de transformar a precarização, que poderíamos considerar uma condição desviante na organização do trabalho preconizada no pacto do pós guerra, em regra, padrão dominante onde todo o arcabouço de proteção à classe trabalhadora pode ser suplantado e se tornar obsoleto, eliminando as poucas barreiras construídas por ela contra a exploração do capital.

Esse processo está no auge da sua disputa. A correlação de forças da classe trabalhadora com o capital é sempre desfavorável nos espaços de regulação, seja no poder executivo, seja no judiciário, seja no legislativo. A força da classe trabalhadora depende da mobilização que ela é capaz de produzir. Esperamos produzir conhecimento que possa contribuir com esse processo de organização e luta dos trabalhadores e trabalhadoras, de um lugar posicionado, através de uma psicologia comprometida com a transformação da realidade social com vista à redução das desigualdades e a construção de uma sociedade inclusiva.

Meu lugar nesse lugar

Por fim, acho importante me situar nesse processo e o faço de maneira coerente com minha profissão de fé, ou em outras palavras, com meu referencial epistemológico segundo o qual o conhecimento é fruto da relação dialética entre sujeito e objeto como uma unidade de contrários. Desta forma, não há subjetividade sem objetividade e não há objetividade sem subjetividade, a partir do referencial teórico de onde partimos para chegar à opção por uma pesquisa qualitativa em torno do tema da subjetividade, utilizando o método do materialismo histórico e dialético, conforme discorremos acima. Nesse sentido, é fundamental que o lugar do

pesquisador esteja claro. Trago em meu auxílio Gonzalez Rey e Albertina M. Mitjáns (2016), que afirmam a posição do pesquisador (a) como sujeito no processo, com papel ativo na pesquisa qualitativa, baseada na relação intersubjetiva entre os participantes e pesquisadores, que são, desta forma, protagonistas na produção do conhecimento. A pesquisa qualitativa não é um trabalho de observação de fenômenos externos, mas um processo de compreensão e interpretação da experiência humana a partir da interação entre o pesquisador e os sujeitos da pesquisa. Desta forma, ter ciência das motivações, das opções metodológicas e do lugar de onde parte o pesquisador para a definição do objeto de pesquisa é importante para a construção do processo e a produção do conhecimento. Nesse sentido, considero relevante apresentar os espaços e as experiências que me trazem para a pesquisa sobre trabalho e subjetividade na plataformização.

Em primeiro lugar, gostaria de destacar que retorno à universidade depois de um longo período distante. A graduação na Faculdade de Psicologia da PUC-SP foi um período rico, como toda experiência universitária, e abriu um universo de questões relativas ao exercício da profissão, à responsabilidade social dos psicólogos e psicólogas, me levando a refletir sobre o compromisso da Psicologia com a transformação da realidade, tendo em vista o pleno desenvolvimento dos indivíduos em sociedade e, diante disso, a necessidade de um compromisso político das e dos profissionais.

Somando experiências pontuais com a psicologia clínica e projetos sociais, minha trajetória profissional se desenvolveu basicamente na área do trabalho, em mais de 20 anos dentro da Central Única dos Trabalhadores (CUT Brasil), na condição de assessora política e sindical nas áreas de organização e relações de trabalho. Durante todo esse período, meu trabalho foi pautado por um compromisso profissional e militante com a organização e com a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros (as). Foram inúmeros projetos desenvolvidos, voltados para a organização da classe trabalhadora em todos os setores, ligados à elaboração de estratégias e planos de ação para o fortalecimento da estrutura política e organizativa da CUT, dos processos de negociação coletiva e de assessoria nos espaços públicos de elaboração e negociação de propostas de regulação das relações de trabalho.

Na coordenação da Secretaria de Organização, no período de 2008 a 2011, acompanhei os processos de mudanças na estrutura sindical que incluíram o reconhecimento das centrais sindicais, a instalação do Conselho de Relações do Trabalho do MTE e os impactos que resultaram do novo modelo de financiamento e das alterações nos processos de registro sindical, além das demandas internas de organização dos sindicatos, federações e confederações da CUT e, nesse tema específico, desenvolvendo projetos visando ao fortalecimento e ampliação de base sindical da Central.

No período de 2012 a 2019, na coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho, acompanhei o processo de discussão interna e externa dos projetos relacionados ao mundo do trabalho no Legislativo e no Executivo, destacando entre eles as disputas legislativas em torno da regulamentação da terceirização e os embates na tramitação da reforma trabalhista no Congresso. Ainda nesse período, acompanhei a construção da I Conferência Nacional de Trabalho Decente, a regulamentação do trabalho doméstico e as demais pautas em discussão no Conselho Nacional de Relações de Trabalho.

Em 2019, retornei à Secretaria de Organização, momento em que o principal desafio da Central, definido pelo 13º Congresso Nacional da CUT (2019), era enfrentar os desafios impostos ao movimento sindical pelas novas configurações do trabalho e avançar na organização e representação do universo crescente de trabalhadores precarizados e sem cobertura sindical, entre eles, os trabalhadores e trabalhadoras plataformizados (as).

Nesses anos, comprometida com o mundo do trabalho, pude acompanhar o processo doloroso de desmonte dos direitos conquistados durante mais de um século e o avanço da precarização como estratégia neoliberal em todo o mundo e seus reflexos na vida da classe trabalhadora brasileira. Pude acompanhar de perto os impactos e as transformações que o desenvolvimento econômico, na primeira década dos anos 2000, e a perspectiva de um futuro melhor para os trabalhadores e trabalhadoras, especialmente a juventude que entrava no mercado de trabalho, promoveram no mundo do trabalho. Em seguida, assistimos ao processo de declínio político e a destruição vertiginosa dos direitos sociais e das expectativas de ascenso

da classe trabalhadora no período pós golpe de 2016. Ao mesmo tempo, acompanhávamos o enfraquecimento do movimento sindical diante do ataque ostensivo à sua sustentação financeira e política, e da dificuldade em acompanhar, compreender e traçar estratégias de enfrentamento às mudanças na organização do trabalho.

Nos últimos 20 anos, a sindicalização despencou no Brasil (em todo o mundo). As taxas que, entre 2006 e 2008, chegavam a 20% em algumas regiões do país (Pichler, s.d.) hoje estão em 8,4%, segundo os últimos dados do IBGE (2024). Uma série de fatores é responsável por essa realidade: a informalidade, a terceirização, a desindustrialização e a precarização entre outras questões, mas, certamente, o descompasso entre a organização sindical e as mudanças no trabalho e a dificuldade de lidar com a realidade das novas formas de precarização teve um peso significativo. A urgência de encontrar respostas para os desafios organizativos, impostos pela nova configuração do trabalho, entrou na pauta de discussão dentro dos sindicatos e nas demais instituições ligadas ao mundo do trabalho: nos debates acadêmicos e nos círculos responsáveis pela implementação de políticas públicas e pela elaboração de propostas legislativas relativas aos direitos trabalhistas.

Nessa esteira, no período que podemos circunscrever à última década, o tema da plataformização ganhou espaço nas discussões sobre o futuro do trabalho e da organização sindical. A CUT (2019) debateu e aprovou resoluções relativas ao trabalho em plataformas digitais em seus últimos Congressos Nacionais, momento em que reúne o conjunto de suas entidades filiadas para atualizar seu modelo político organizativo e sua ação sindical, visando abranger o universo crescente de trabalhadores e trabalhadoras que estão na informalidade e à margem da proteção sindical, num esforço concentrado de elaboração de estratégias que deem conta de barrar o avanço da precarização e da exploração através das novas formas de organização do trabalho, entre elas a plataformização.

> O capitalismo contemporâneo, marcado pela financeirização do capital e por uma série de transformações tecnológicas, produz profundas alterações na composição da classe trabalhadora em escala global, que se torna assim cada vez mais fragmentada, heterogênea e complexa. Se, por um lado, nós trabalhadoras e trabalhadores dependemos da venda da nossa força de trabalho, por outro, cada vez mais vivenciamos o flagelo do desemprego e da

> precarização da contratação e das relações de trabalho. Hoje, com a contínua desconstrução do sistema legal de contratação através dos sucessivos ataques empreendidos por governos neoliberais e de extrema-direita coexistem no mercado de trabalho diversas formas de relações laborais: trabalhadoras e trabalhadores com contrato formal, com contrato por tempo indeterminado, com o contrato temporário, intermitente, por tempo parcial, eventual, não formalizado (a) (sem carteira), terceirizada/terceirizado, autônoma/autônomo (inclusive contínua/contínuo), PJ's , MEI's, teletrabalho, trabalhadoras domésticas, trabalhadoras e trabalhadores de plataformas, home office, formas associativas de trabalho, além das trabalhadoras e dos trabalhadores desempregados. (CUT, 2019, p. 19)

Na coordenação, ora da Secretaria de Relações de Trabalho, ora da Secretaria Nacional de Organização e Política Sindical, acompanhei de perto essas mudanças na organização do trabalho e seus impactos e participei ativamente de todo o processo de discussão e elaboração dentro da CUT e na assessoria da Central nos espaços públicos de discussão e formulação de políticas. É importante destacar, nesse percurso, a experiência de participação no GT de regulamentação do trabalho em plataformas digitais, criado no âmbito do Ministério do Trabalho em 2023 (relatada em detalhes no capítulo 2) e o papel decisivo que ela teve na definição do nosso tema e objeto de pesquisa.

Como todo espaço de construção tripartite, as atividades do grupo de trabalho se desenvolveram em ambiente de grande tensionamento e pouca construção de consenso. Embora houvesse acordo na necessidade de avançar em uma proposta de regulamentação, os objetivos nos dois lados da mesa eram frontalmente opostos: as plataformas buscavam um regulamentação que lhes garantisse segurança jurídica para continuarem seu modelo de organização do trabalho à margem da legislação trabalhista, ao mesmo tempo, resistindo ao enquadramento econômico como empresas de transporte e prestação de serviço, o que caracterizaria o vínculo entre os motoristas e entregadores e as plataformas. Do outro lado, na bancada dos trabalhadores, os consensos também eram difíceis, pois havia acordo na necessidade de uma regulamentação que garantisse melhores condições de trabalho, mas não havia acordo em relação à formalização de um vínculo laboral.

Havia, porém, um outro consenso entre as plataformas e os trabalhadores (as), não explícito, mas presente todo o tempo na discussão: a defesa da flexibilidade do trabalho em plataforma e a manutenção da condição de trabalho autônomo. Era possível identificar diferenças no entendimento do que seria flexibilidade e autonomia

no trabalho, mas esse era certamente um ponto nevrálgico na discussão, pois unia a posição dos dois lados da mesa em detrimento do reconhecimento do vínculo e da garantia de direitos reconhecidos por lei.

Como era possível que um conjunto de lideranças que sofrem na carne as agruras da extrema precarização a que os trabalhadores e trabalhadoras plataformizados (as) estão expostos conseguisse dissociar a relação existente entre essas condições e a relação de subordinação real existente entre eles (as) e as plataformas? Seria tamanho o horror à subordinação e suas mazelas a ponto de levar os trabalhadores (as) a renunciarem aos direitos garantidos dentro do vínculo de trabalho? Nasce dessa indagação o reconhecimento de uma categoria de análise que nomearemos de Horror à Subordinação, e que irá orientar essa investigação.

Alan Contesini (2022) caminha nessa direção e nos traz importante contribuição ao explorar em sua pesquisa as condições de vida e trabalho das trabalhadoras quarteirizadas na indústria têxtil em Blumenau. A partir de sua investigação, ele joga luzes sobre as dimensões subjetivas que estão envolvidas na opção pela quarteirização, utilizando como categoria de análise o Horror à Fábrica. Chama atenção para o fato de que a experiência do trabalho no espaço fabril produz nas costureiras tamanho horror que as levam a se submeter à quarteirização. Mesmo cientes de que continuam ligadas à dinâmica de precarização e exploração do trabalho, contudo, optam por vivenciar essa condição fora do *locus* da fábrica e das relações de subordinação, opressão e humilhação que o caracterizam.

> [...] as trabalhadoras quarteirizadas veem no trabalho quarteirizado a possibilidade da realização ou de afastamento de uma experiência já vivida na fábrica, produz, portanto, sentido ao que faz – não por indicar um caminho concreto ou de denúncia a exploração (esta percepção é consciente a partir da base material). Há um ganho subjetivo, uma aproximação do trabalho como seu, movimentam-se num sentido contrário ao que Marx nomina como trabalho estranhado. Isto porque inseridas na dinâmica do capital, há uma desapropriação do seu fazer, não só na base material, como na compreensão do seu trabalho enquanto produto da sua atividade. E na apropriação do trabalho como seu, existem para o outro. (Contesini, 2021, p. 94)

Partindo do conceito de Experiência de Thompson, da mesma forma que Contesini (2022) explora as dimensões subjetivas da quarteirização no setor do vestuário, entendemos que é preciso aprofundar nossa compreensão sobre as razões

que levam trabalhadores e trabalhadoras plataformizados (as) expostos a tal grau de exploração a negar o reconhecimento do vínculo para escapar da relação de subordinação que, embora não exista regulamentada em lei, existe concretamente e pode ser identificada nas condições objetivas de trabalho já mapeadas por inúmeras pesquisas. Diante disso, nosso desafio é aprofundar o conhecimento a respeito das dimensões subjetivas que estão mobilizadas no horror à subordinação, e que nos parecem determinantes nesse processo.

A pesquisa desenvolvida neste trabalho é, portanto, fruto das inquietações que nascem do “meu lugar nesse lugar”, nesse ponto claramente situado e comprometido com a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora e do desejo, que também desse lugar advém, de contribuir com o processo de reflexão e elaboração teórica a partir da relação dialética entre teoria e prática. Partimos da experiência dos trabalhadores e trabalhadoras e do que ela revela; dos riscos que a plataformização representa para o conjunto da classe e, diante disso, da urgência em produzir conhecimentos que ajudem a classe trabalhadora a definir novas estratégias e avançar na transformação das condições atuais de exploração e sofrimento a que está exposta.

CAPÍTULO 1 - REFERENCIAL TEÓRICO PARA O ESTUDO DA SUBJETIVIDADE

Como vimos, o mercado de trabalho vem sofrendo um processo acelerado de desmonte dos direitos e precarização. A juventude, em sua maioria, não tem grandes perspectivas de um futuro profissional com proteção social, com emprego decente e estabilidade. A configuração atual do trabalho mediado por plataformas digitais e as mudanças que ele vem operando nas relações laborais nos colocam diante de novos paradigmas, que buscam subverter a lógica da relação desigual entre capital e trabalho. A plataformização é, nesse sentido, um campo fértil onde novas formas de driblar o arcabouço de proteção trabalhista vêm sendo gestadas e aplicadas.

Manipulando os conceitos de autonomia e flexibilidade em contraposição à subordinação existente entre patrão e empregado na relação tradicional de trabalho, a ideologia neoliberal tem se expressado em sua melhor performance no trabalho plataformizado, mascarando novas formas de exploração sob a denominação de empreendedorismo, eliminando direitos da classe trabalhadora e reduzindo custos. Essa dinâmica combinada, do neoliberalismo com as novas plataformas digitais, fez emergir um novo grupo de bilionários, donos das grandes empresas de tecnologia como Amazon, Uber e outras. No sentido contrário, promoveu uma aceleração no processo de precarização, conforme discutimos anteriormente. Todo esse processo de reconfiguração do trabalho é operado através das dimensões materiais da organização socioeconômica, mas também das dimensões subjetivas contidas nos valores e crenças socialmente disseminados, que buscam justificar e dar sustentação à ideia de que o trabalho em plataformas digitais é marcado pela autonomia do trabalhador para decidir quando e como trabalhar, eliminando a condição de subordinação existente na relação formal com vínculo de emprego.

É fundamental, portanto, para além das condições objetivas, identificar as dimensões subjetivas que estão envolvidas no debate sobre autonomia e subordinação para melhor compreender o fenômeno. Entendemos que a partir das bases epistemológicas e dos referenciais teóricos e metodológicos do materialismo histórico e dialético, podemos abordá-lo em sua complexidade, na sua totalidade

formada por dimensões objetivas e subjetivas. Consideramos que se trata [autonomia e subordinação] de categorias que se constituem mutuamente numa relação dialética e só assim podem ser devidamente compreendidas. As ideias e valores envolvidos nas noções de autonomia e subordinação no trabalho, que compõem o discurso e o imaginário social atual e mediam os processos de subjetivação dos indivíduos, não podem ser devidamente compreendidas separadamente, pois contêm em si as contradições que abrem possibilidades para a superação dos limites que impedem à classe trabalhadora avançar na sua organização e na disputa por uma regulação do trabalho que garanta direitos e proteção social.

Entendemos que um dos desafios colocados para a Psicologia Social, para tanto, é reunir elementos que nos permitam ampliar a compreensão e enriquecer a discussão sobre as dimensões subjetivas que operam nesse processo. Neste percurso, tendo como ponto de partida a centralidade do trabalho na constituição do ser social, segundo Lukács e o referencial do método de Marx, pretendemos investigar os argumentos que contrapõem frontalmente autonomia e subordinação na discussão sobre as formas de regulação do trabalho nas plataformas digitais, limitando a compreensão sobre o universo de posicionamentos ideológicos e interesses concretos em jogo, sobre os processos de formação de subjetividades envolvidos nesse movimento e sobre o fenômeno em si.

Mas por que Marx? Consideramos que, além das contribuições para a economia política, a obra de Marx e Engels traz luzes para diversas outras áreas do conhecimento, com reflexos importantes sobre a sociologia, a filosofia, o direito e sobre a psicologia. As análises relativas à alienação, ao trabalho estranhado, ao sofrimento que este produz sobre os indivíduos e à classe trabalhadora e seus impactos sociais não são possíveis sem uma discussão das dimensões subjetivas envolvidas nesse processo. Novamente aqui, na discussão sobre alienação e estranhamento, as categorias autonomia e subordinação são chaves importantes para a compreensão do fenômeno. Marx já apontava nessa direção.

> Em que consiste então a exteriorização do trabalho? Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual live, mas que mortifica sua physis e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e

> fora de si [quando] no trabalho [...] assim também a atividade do trabalhador não é a sua auto atividade. Ela pertence a outro, é a perda de si mesmo. (Marx, 2010, p. 82-83)

Há na obra de Marx uma noção de sujeito que interessa especialmente à psicologia, e que embasa toda sua produção de conhecimento. Vigotski foi um dos primeiros a se aventurar nessa tarefa, buscar nas bases do marxismo a noção de sujeito implicada e, a partir dela, construir uma psicologia. Uma tarefa que tinha por objetivo responder aos desafios da psicologia naquele período histórico, uma ciência que avançava com um viés empiricista, especialmente nas abordagens do behaviorismo; com um viés idealista a partir das abordagens psicanalíticas que ganhavam expressão na Europa e com uma psicologia social positivista que avançava nos Estados Unidos, buscando atender às necessidades corporativas do capitalismo em ascensão na virada do século XX. Nesse cenário, ele insistiu na necessidade de construir uma psicologia que abarcasse o papel da cultura e do contexto social no desenvolvimento humano, uma abordagem sócio-histórica dos processos psicológicos.

Segundo a Psicologia Histórico Cultural de Vigotski, os fenômenos psicológicos só podem ser devidamente compreendidos quando situados no seu contexto social e histórico, pois o desenvolvimento dos seres humanos tanto físico, quanto intelectual e emocional é mediado por ferramentas como a cultura e a linguagem, que são construções históricas e estão na base da formação dos modelos de pensamento e comportamento das pessoas e, desta forma, da formação da subjetividade.

Ele propõe uma abordagem integracionista, que considere a importância dos fatores biológicos e dos fatores sociais, e da interação entre eles na constituição da subjetividade; a construção de uma psicologia marxista, que busque compreender a constituição do ser humano na dialética de um processo histórico, no qual os indivíduos coletivamente buscam superar as limitações e contradições que impedem seu desenvolvimento e evolução. Nas palavras de Leontiev:

> A ideia de Vigotski era clara: os fundamentos teórico-metodológicos da psicologia marxista deveriam começar a ser elaborados a partir da análise psicológica da atividade prática, laboral do homem, a partir de posições marxistas. É precisamente aí que jazem as leis fundamentais e as unidades iniciais da vida psíquica do homem. (LEONTIEV, A. 2004, p. 438)

É também fundamental, para situar nosso referencial teórico, explicitar a relação entre uma psicologia social crítica e o materialismo histórico e dialético. Karl Marx foi um dos maiores pensadores da história, cuja obra não é fruto de uma produção meramente intelectual, mas também de uma prática política e militante. Marx refletia e produzia a partir da experiência concreta no meio dos trabalhadores e trabalhadoras. Sua produção científica nasce da reflexão sobre a realidade, de uma práxis[4] cujo compromisso ético é buscar a transformação da realidade social. Essas são as bases da construção de conhecimento no âmbito de uma teoria crítica[5] a partir do método de Marx e onde estão ancoradas a Psicologia de Vigotski e a Psicologia Sócio-Histórica: uma produção que alia teoria e prática, buscando transformar a realidade social em direção à superação das desigualdades e à emancipação do ser humano.

Sobre essas mesmas bases, vale mencionar a importância das produções da psicologia social na área do trabalho (na qual situamos nosso estudo), conforme Maristela Pereira:

> [...] pautados na leitura crítica da realidade, na interdisciplinaridade, na ênfase no conhecimento e experiência dos trabalhadores, em uma perspectiva contra-hegemônica e não exploratória desses, na assunção da dimensão política como inseparável da dimensão científica, na constatação da relação fulcral entre a subjetividade e os aspectos objetivos e materiais de existência, na indissociabilidade entre pesquisa, prática e intervenção, na horizontalidade das relações entre sujeitos pesquisadores e sujeitos trabalhadores, e na busca pela transformação social e das condições de trabalho. Esses aspectos evidenciam que se trata de uma modalidade de Psicologia Social emoldurada nos contornos das chamadas perspectivas sociológicas dessa disciplina. (Pereira, 2020, p.1)

[4] Para Karl Marx, a "práxis" se refere à interação dinâmica entre teoria e prática, ou seja, à ação consciente e transformadora dos indivíduos sobre a realidade social. A práxis é um conceito central no pensamento marxista e representa a união entre a reflexão crítica e a intervenção prática na transformação da sociedade (ver “A Ideologia Alemã”).

[5] Para a definição de teoria crítica, utilizaremos a abordagem da Escola de Frankfurt: uma análise profunda e interdisciplinar da sociedade moderna, buscando revelar suas contradições e injustiças e promover formas de emancipação e transformação social.

Diante do exposto, consideramos que a análise dos mecanismos e mediações envolvida nesse processo de constituição da subjetividade da classe trabalhadora, no nosso caso, a classe trabalhadora brasileira, nesse momento histórico particular, que já situamos, é tarefa de grande complexidade e, por isso, exige uma delimitação clara de seus referenciais teóricos. Portanto, conforme exposto, esta será feita a partir do método do materialismo histórico e dialético, da centralidade do trabalho no desenvolvimento humano, a partir de Lukács e das categorias de análise da Psicologia Sócio-Histórica, especialmente da categoria dimensão subjetiva da realidade.

1.1 Materialismo Histórico e Dialético, teoria e método: a dialética do concreto e a pseudoconcreticidade

Um primeiro esclarecimento: entendemos o método como o conjunto de instrumentos teóricos que permitem nos apropriarmos cientificamente da dinâmica social e de constituição dos sujeitos. Desta forma, quando falamos em método, não se trata dos procedimentos de pesquisa. O método em Marx é um processo complexo de análise da realidade em suas várias dimensões, na perspectiva do materialismo histórico e dialético. Através de um olhar multifacetado dos fenômenos, considera as condições materiais da existência humana, as relações sociais de produção e as contradições inerentes ao desenvolvimento histórico. Parte do pressuposto de que o ser social produz suas próprias condições objetivas e subjetivas de existência a partir da base material. Desta forma, teoria e método constituem uma unidade metodológica que parte do concreto (Marx, 2008) para a análise da sociedade.

> O concreto é concreto porque é a síntese de muitas determinações, isto é, unidade do diverso. Por isso o concreto aparece no pensamento como processo de síntese, como resultado, não como ponto de partida, ainda que seja o ponto de partida efetivo e, portanto, o ponto de partida também da intuição e da representação [...] o método que consiste em elevar-se do abstrato ao concreto *não é senão a maneira de proceder do pensamento* para se apropriar do concreto, para reproduzi-lo como concreto pensado. Mas este não é *de modo nenhum* o processo da gênese do próprio concreto. (Marx, 2008, p. 258-259)

Porém, como bem explica Karel Kosik (1976), o concreto não se apresenta como de fato é, mas naquilo que ele chama de pseudoconcreticidade, na sua aparência, não em sua essência. Para chegar ao concreto é preciso desmontar o fenômeno e localizar as determinações e mediações que o envolvem, entre elas, as

crenças e valores que orientam os indivíduos e as suas representações sociais que, antes de serem fruto de reflexão, são resultado de uma construção ideológica engendrada em favor da manutenção do sistema e, para tanto, visa distorcer a leitura da realidade e orientar, desta forma, o senso comum em favor dos interesses do capital[6] (Marx; Engels, 1987).

Para Karel Kosik (1976), o concreto é a totalidade complexa e dinâmica das relações sociais, econômicas, políticas e culturais. Desse modo, para compreender um fenômeno social é necessário apreendê-lo em sua concretude, ou seja, considerando todas suas determinações históricas e sociais, todas as contradições e conflitos presentes na totalidade complexa da realidade social. O concreto não se refere apenas ao que é tangível ou empiricamente observável, mas também às relações sociais e históricas que conformam a realidade. Uma análise científica e crítica pressupõe, portanto, considerar a interrelação entre as várias dimensões da vida social.

> Os fenômenos e a formas fenomênicas das coisas se reproduzem espontaneamente no pensamento comum como realidade (a realidade mesma) não porque sejam os mais superficiais e mais próximos do conhecimento sensorial, mas porque o aspecto fenomênico da coisa é produto natural da práxis cotidiana. [...] O pensamento comum é a forma ideológica do agir humano de todos os dias. Todavia, o mundo que se manifesta ao homem na práxis fetichizada, no tráfico e na manipulação, não é o mundo real, embora tenha a "consistência" e a "validez" do mundo real: é "o mundo da aparência" (Marx). A representação da coisa não constitui uma qualidade natural da coisa e da realidade: é a projeção, na consciência do sujeito, de determinadas condições históricas petrificadas. (Kosik, 1976, p. 19)

Foi a partir de um estudo minucioso sobre a produção de Marx e Engels, que Gyorgy Lukács construiu sua densa obra. É através de Lukács que avançamos na compreensão da sua dimensão e de seu alcance para além da crítica da economia política, na compreensão da profundidade da sua análise social e das bases ontológicas do seu pensamento. Com ele, avançamos na discussão da centralidade do trabalho na constituição do ser social, na compreensão da complexidade do processo de alienação como base de sustentação e de reprodução do sistema capitalista.

---

[6] "As ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes".

A análise das categorias autonomia e subordinação no fenômeno da plataformização será subsidiada sobre o papel fundamente do trabalho na formação dos sujeitos e da sociedade. Para tanto, entendemos ser fundamental situar Lukács e sua obra no presente trabalho.

1.2 Gyorgy Lukács: a ontologia do ser social e a centralidade da categoria trabalho

Lukács nasceu em 13 de abril de 1885, dois anos após a morte de Marx, em Budapeste, na Hungria, filho de uma rica família judia. Seu pai, diretor financeiro de um banco húngaro, se converteu ao cristianismo para garantir sua posição social e seus interesses econômicos. Educado em casa, cresceu em um ambiente aristocrático e se interessou muito cedo pelas artes em geral e pela filosofia, sendo um leitor ávido dos clássicos. Na Universidade de Budapeste, fez sua formação em Direito. Enviado para estudar filosofia na Alemanha, foi convidado por Max Weber para participar das discussões de um grupo seleto de intelectuais conhecido como Círculo Dominical ou Círculo de Heidelberg. Nessa época, conheceu Hegel, se encantou por sua obra e escreveu seu segundo livro: “O Jovem Hegel”. Percorrendo os caminhos da filosofia clássica alemã, kantiano inicialmente, tornou-se hegeliano e, no período da Revolução russa, descobriu Marx e se tornou marxista.

Nesse movimento, mesmo sem experiência de militância política, Lukács encontrou na práxis a resposta que não encontrou na filosofia. Envolveu-se com a vida partidária, ingressando em 1918 no partido comunista no meio do turbilhão da revolução e da guerra que assolava a Europa. Seguiu-se, então, durante toda sua vida, uma longa e turbulenta trajetória política.

Em 1923, publicou uma das suas mais conhecidas obras, “História e Consciência de Classe”, uma coletânea de ensaios, considerado um dos livros mais importantes do marxismo do século XX, um dos fundadores do Marxismo Ocidental, que serviu como referencial teórico para a Escola de Frankfurt e do Existencialismo francês. Nela, para discutir a questão da consciência de classe, Lukács utilizou a categoria hegeliana de totalidade, reafirmando a posição de Marx de que a possibilidade de conhecer a totalidade histórica só é possível com o surgimento do

proletariado. Recuperando as bases hegelianas utilizadas por Marx, Lukács buscou superar o viés economicista do marxismo da Segunda Internacional. Por essa razão, o livro foi condenado nos círculos marxistas, acusado de ser uma obra de base epistemológica idealista. Mais tarde, Lukács acolheu tais críticas, o que marcou uma inflexão na sua produção teórica.

Com o avanço do nazismo e da direita fascista, Lukács decidiu ir para a União Soviética, onde foi recebido com desconfiança pelos círculos intelectuais e de poder soviético. Em Moscou, foi trabalhar no Instituto Marx e Engels, na edição das obras de Marx, que começavam a ser organizadas. Lá, descobriu os "Manuscritos de 1844", um marco fundamental na sua produção intelectual a partir de então. Trabalhando na edição dos "Manuscritos Econômicos e Filosóficos", encontrou neles aquilo que já intuía: que o conjunto da obra de Marx, para além de uma produção que marca as áreas da economia, da sociologia, da história e da filosofia, apresenta uma nova ontologia, uma nova concepção de mundo e de ser humano. É nesse momento que ele faz a inflexão para o Materialismo Dialético que definirá toda a sua produção posterior.

Após o fim da Segunda Guerra, voltou para a Hungria da cortina de ferro e foi lecionar Estética na Universidade de Budapeste. Nos anos seguintes, enfrentou um conturbado cenário político que o obrigou a um período de reclusão, durante o qual irá organizar e sistematizar sua produção teórica, o que resultará na publicação da "Estética". A partir das reflexões sobre a estética, Lukács sentiu a necessidade de produzir uma obra substancial sobre a Ética e, para tanto, a necessidade de avançar em uma discussão sobre a gênese e o desenvolvimento dos valores éticos. Iniciou, então, os escritos que se tornariam uma das obras mais importantes do marxismo do século XX, "Para uma Ontologia do Ser Social", tendo o trabalho como categoria fundante do ser social.

Um esclarecimento necessário sobre a ontologia parte da filosofia que trata das categorias imanentes do ser como tal. Todo processo de conhecer, de produção e sistematização do conhecimento tem como pressuposto uma visão do mundo, do que é o objeto do conhecimento e do ser que conhece. São essas noções gerais que constituem, portanto, sua base ontológica, o lugar de onde se parte para apreender a

realidade. São questões que surgem com a humanidade. O que é constante e se mantém mesmo no processo de evolução da humanidade? O que é imanente ao ser humano e permanece em todo o processo histórico? Através da religião, da filosofia e da ciência, no desenrolar da história, o ser humano busca construir respostas sobre sua origem e sua essência nas diferentes correntes de pensamento.

Com a dialética, desde os tempos pré-socráticos, passando pelo período clássico, mais tarde com Hegel e Marx, se constroem explicações que identificam, no movimento histórico, a partir das contradições, a evolução do mundo e da humanidade. Através do método materialista histórico e dialético, Marx constrói uma teoria que explica o desenvolvimento da humanidade a partir do trabalho e sua base material. O ser humano se constrói no movimento, sendo o trabalho o marco para o surgimento da humanidade, o salto ontológico. Num movimento constante de superação das contradições, o ser humano supera os limites impostos pela realidade ao mesmo tempo em que constrói sua consciência.

> O ser social é a primeira forma de vida capaz de produzir as condições para a reprodução de sua existência de forma consciente porque a sua própria existência torna-se um objeto. É por essa razão que, em Lukács, o trabalho é a gênese ontológica da liberdade, porque o salto ontológico para o ser social liberta das determinações estritamente biológicas e porque essa forma de ser se particulariza pela incessante produção do novo. (Contesini, 2022, p. 37)

Sobre as bases epistemológicas do marxismo, o projeto inicial de Lukács era escrever uma ética que desse sustentação ao processo de emancipação humana. Deparou-se com a necessidade de uma construção anterior que explicasse o processo através do qual o homem produz valores, sejam eles morais, econômicos, culturais. Esse trabalho resultou em uma produção de conteúdo denso, na qual faz uma profunda releitura da obra de Marx, extraindo dela a crítica marxista em sua essência e sua ontologia.

Segundo Tertulian (1990), o projeto de Lukács, de extrair uma ontologia da obra de Marx, sempre esteve ligado à busca de uma relação entre a práxis e a emancipação humana, como base teórica de sustentação da possibilidade real da construção do socialismo como caminho para a realização do ser humano para si como contraponto ao pragmatismo político.

> Lukács tinha perfeita consciência do extremo empobrecimento sofrido pelo pensamento marxista durante a época staliniana. Aos seus olhos, o stalinismo consistia não apenas em um período de “profunda desumanidade” e de crimes, mas também num conjunto de concepções teóricas que havia pervertido a própria natureza do pensamento de Marx. (Tertulian, 1990, p. 58)

Lukács queria provar, inicialmente, que o socialismo era possível. Seu projeto era iniciar o desafio com uma obra sobre a evolução do ser humano. Nesse processo, discutindo com o estruturalismo, o liberalismo e a metafísica, propõe que o ser humano constitui a si mesmo no processo histórico, recuperando Marx.

Para avançar rumo ao horizonte delimitado por ele, de construção de uma ontologia do ser social, Lukács estabelece, então, na categoria trabalho, conforme Marx, a pedra angular que possibilita o salto ontológico, que inaugura uma nova relação do ser com a natureza e abre espaço para construção da humanidade e da história.

> [...] a gênese ontológica de uma nova espécie de ser já tem presentes suas categorias determinantes – e, portanto, seu desenvolvimento implica um salto no desenvolvimento, mas, como tais categorias existem no início apenas em-si, o desdobramento do em-si ao para-si comporta sempre um longo, desigual e contraditório processo histórico. (LUKÁCS, 2013 p. 110)

As experiências históricas da Revolução francesa e da Revolução industrial produzem um marco no pensamento da humanidade e na filosofia. Em suas obras, Hegel faz uma revisão filosófica das bases ontológicas do pensamento humano e propõe uma ontologia baseada no movimento dialético da história: a humanidade faz sua própria história, tendo o trabalho um papel central nesse processo. Mas qual é a noção de pessoa e de mundo, qual é a ontologia que dá sustentação a essa afirmação? Para Hegel, o trabalho se consubstancia num movimento dialético, mas é, em última instância, a produção de uma ideia superior, de um espírito absoluto, o elemento central constitutivo desse processo.

Marx inverte a lógica idealista de Hegel e constrói uma explicação ontológica a partir do trabalho. Para ele, a sociedade é, em cada tempo histórico, a expressão dos interesses desses mesmos indivíduos. Ele lança mão do movimento dialético, desenvolvido por Hegel, e o coloca sobre as bases materiais da produção e do trabalho. Marx coloca no lugar do espírito absoluto, o trabalho como categoria fundante e determinante das formas de desenvolvimento da sociedade. É o trabalho que transforma o mundo em uma unidade de contrários, que reúne na sua produção,

em movimento, objetividade e subjetividade, matéria e ideia. Na evolução desse processo de transformação do ser e da sociedade se desenrola a história.

Lukács vai resgatar a ontologia de Marx ao demonstrar teoricamente esse processo através do qual o homem transforma o mundo e transforma a si mesmo no desenvolvimento da história, de acordo com as condições reais de cada momento histórico por ele construído. O trabalho é a categoria fundante do ser social, embora ele não seja redutível ao trabalho. Através do trabalho, o ser humano atua sobre a natureza para garantir sua sobrevivência e reprodução, num processo de intercâmbio, "o ser humano ao transformar a natureza, transforma a sua própria natureza" (Marx [1844] 2010). Essa maneira de transformar a natureza e se transformar é o trabalho.

Segundo Lukács, a ação humana é guiada por um projeto, uma ação com um fim determinado. O homem usa o conteúdo da consciência (a imagem mental/psíquica da realidade) para agir. Nesse processo, acontece um confronto entre o que o homem pensa sobre o mundo e o que ele de fato é, entre sua consciência, sua subjetividade e a objetividade do mundo, num processo constante de testagem, no confronto entre a imagem mental e a realidade. A partir de uma teleologia[7], o ser humano objetiva algo, transformar uma teleologia numa objetivação, só ele é capaz de atuar sobre a natureza dessa forma, introduzindo no mundo objetivo algo novo, novos objetos, através do trabalho. Essa nova objetividade passa a compor a história, a alterá-la e transformá-la. Nesse processo, acontece um confronto entre o que a pessoa pensa sobre o mundo e o que o mundo é, entre sua subjetividade e a objetividade do mundo, num processo constante de confronto entre a imagem mental e a realidade, no movimento dialético das contradições.

> A teleologia possui, na ontologia lukacsiana, um estatuto ontológico preciso. É um elemento realmente existente, que faz parte do nódulo mais essencial da categoria do trabalho. Tem uma função efetiva, objetivamente constatável, na transformação do real desdobrada pela práxis social. (Lessa, 2012, p. 107)

A partir de uma teleologia, de um plano inicial, o homem dá início ao processo de produção objetiva do que inicialmente era um projeto. Só o ser humano é capaz de

[7] Utilizamos o termo teleologia a partir de definição de Lukács em **A Ontologia do Ser Social.**

atuar sobre a natureza dessa forma. Ele insere no mundo novos objetos através do trabalho. A objetividade criada pelo trabalho humano insere o novo no mundo.

> Pressupomos o trabalho numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente. (Marx, 1996, p. 298)

Ainda segundo Lukács (2013, p. 52): “Só podemos falar racionalmente do ser social quando concebemos que a sua gênese, o seu distinguir-se da sua própria base, seu tornar-se autônomo baseiam-se no trabalho, isto é, na contínua realização de pores teleológicos”.

Essa nova objetividade passa a compor a história, operando um processo de alteração e transformação da realidade. É o momento em que o homem transforma uma teleologia numa causalidade posta, em uma nova realidade. Desta forma, para Lukács, conforme salienta Sérgio Lessa (2012), a teleologia é uma categoria objetiva e exclusiva do mundo dos homens, fundada na realidade concreta, sobre as bases materiais da sociedade.

> Sem subjetividade não há teleologia - mas a consciência, assim como a teleologia, apenas existe no interior do ser social e, portanto, em relação com sua materialidade. O ato de pôr desencadeia um processo real, pertencente ao ser-precisamente-assim do mundo dos homens: funda uma nova objetividade. (Lessa, 2012, p. 61)

No movimento dialético de produção do ser social, interagem os processos de objetivação e de exteriorização. O processo de exteriorização é o momento que envolve os processos de produção e retroalimentação dos conteúdos envolvidos na teleologia e na objetivação, que irão resultar na transformação do próprio sujeito. É essa relação que se estabelece no processo: ao objetivar uma teleologia, o sujeito experimenta uma transformação na sua própria consciência que, ao transformar a sociedade, transforma a si.

Esse retorno daquilo que foi objetivado sobre o seu criador, Lukács denominou exteriorização. A exteriorização corresponde ao momento no qual a ação de retorno do objeto, resultante do processo, produz o novo sobre o próprio sujeito, gerando uma individualidade, num movimento de subjetivação e autoconstrução.

> Para Lukács, a exteriorização, enquanto efeito sobre o sujeito da objetivação, exibe uma acepção essencialmente positiva: é um momento ineliminável do processo de individuação e, por essa mediação, do desenvolvimento humano-genérico. Como componente ontológico, a exteriorização é um momento universal do trabalho; toda objetivação implica a exteriorização do sujeito. Ou, em outras palavras, o homem, ao agir no dia-a-dia, concomitantemente se constrói enquanto individualidade e contribui para a reprodução da sociedade à qual pertence – e, ao fazê-lo, recebe as consequências de suas ações. (Lessa, 2012, p. 122-123)

Desta forma, no processo de objetivação, o ser humano transforma a ideia em objeto e transforma o mundo e no processo de exteriorização da teleologia, no movimento de atuar sobre o mundo, descobre novas coisas e se transforma no confronto com a realidade. Assim, constrói sua subjetividade e transforma a si mesmo. Esses dois processos, de objetivação e exteriorização, são articulados, complementares, mas diferentes. A objetivação transforma o mundo e a exteriorização transforma o indivíduo.

> Essa transformação do sujeito que trabalha – autêntico devir homem do homem – é a consequência ontológica necessária do objetivo ser-propriamente-assim do trabalho. Em sua determinação do trabalho, cujo texto já citamos amplamente, Marx fala de sua ação determinante sobre o sujeito humano. Ele mostra como o homem, ao atuar sobre a natureza e transformá-la, modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências que nela jazem latentes e submete o jogo de suas forças a seu próprio domínio.” (Lukács, 2013, p. 79)

O desenvolvimento intelectual do ser humano é o resultado desse processo de objetivação e exteriorização, do desenvolvimento de habilidades para avançar na sua forma de atuar sobre a natureza, habilidades estas testadas e desenvolvidas no processo histórico. Através da objetivação, quando atua sobre a natureza, o ser humano gera uma condição nova, uma realidade nova. No processo de exteriorização, quando transforma sua própria individualidade, gera uma nova subjetividade, um sujeito com novas habilidades, novos conhecimentos e sensibilidades. Nem o mundo, nem o homem são iguais a antes, porque a realidade mudou. Abre-se uma situação

com novas possibilidades objetivas e subjetivas, abrem-se novos caminhos, novas necessidades e novas possibilidades de escolha, para um novo pôr teleológico.

O indivíduo começa a construir processos mentais, uma operação na sua consciência, reflexões, desenhar cenários para escolher e planejar a sua ação. Essa teleologia objetivada cria novas reflexões e novas avaliações e novos valores. Nesse processo dialético de interação entre a objetivação e a exteriorização, trazendo agora a subjetividade para o jogo, nessa relação dialética entre os processos de objetivação e subjetivação, se formam os complexos valorativos: a ética, a moral, a cultura, as ciências, a tecnologia, a filosofia, a arte e todo o conjunto de valores construídos pelo ser humano no decorrer da história.

Daí, surge um universo de atividades humanas que não estão voltadas para transformar a natureza, mas que não existiriam sem a existência do trabalho. Por isso, embora não seja a atividade exclusiva, o trabalho é a categoria central, fundante do ser humano. A partir e através do trabalho, ele transforma a natureza, se transforma, se constitui, constitui a sociedade e constrói a história.

Aqui se inicia a história humana, a partir do momento em que ele passa a transformar o mundo e a transformar a si próprio, construindo a sua própria história. O trabalho inaugura a história humana, deixa de ser a história do desenvolvimento biológico do ser. Com o trabalho surge o ser humano, fazendo uma interação com a natureza diferente dos demais seres vivos. Seu desenvolvimento intelectual e sua subjetividade são o resultado desse processo de objetivação e exteriorização, do desenvolvimento de habilidades para avançar na sua forma de atuar sobre a natureza, testadas e desenvolvidas no processo histórico.

Porém, apesar de o trabalho ser a categoria fundante do ser social, a reprodução humana não se reduz ao trabalho. No capítulo sobre reprodução, Lukács discute o conjunto de atividades ligadas à reprodução humana para além do trabalho, como a sexualidade, a alimentação, a linguagem e a política.

Do ponto de vista da totalidade da sociedade, do desenvolvimento das forças produtivas e da capacidade de produzir, o ser humano passa a ter a capacidade de tirar da natureza cada vez mais com menos trabalho. Dos pequenos bandos, passa

para a construção de impérios e para uma economia mundial que é o capitalismo. A humanidade vai se integrando, desde as pequenas tribos para uma única organização social integrada na história, passa a ser um único gênero não só no sentido biológico, mas no sentido social, uma história comum a toda a humanidade, o mesmo modo de produção, de organização social, e as crises passam a ser universalizadas também, vide as crises econômicas, as mudanças climáticas etc.

Não há um indivíduo que contenha toda a sociedade dentro de si, e uma sociedade que não contenha indivíduos que se diferenciam da totalidade social. A história é determinada por tendências universais produzidas pela síntese das objetivações dos indivíduos singulares, agindo na vida cotidiana, produzindo uma totalidade social e definindo uma tendência de desenvolvimento. O ser humano faz a história, mas não tem o controle do futuro, do destino da história.

Um salto no desenvolvimento das individualidades se dá com o desenvolvimento do capitalismo, com a independência do indivíduo em relação ao seu grupo social, sua sociedade particular, exemplo do feudalismo e do tribalismo. Surge o individualismo burguês, o indivíduo que se independe e se diferencia do grupo. É aqui que nasce o sujeito moderno, com o Renascimento nas artes, o Iluminismo. A identidade do indivíduo não está mais limitada à identidade do grupo. Ele sobrepõe suas necessidades às necessidades e à importância do grupo social. O individualismo passa a orientar os processos subjetivos e a alienação passa a mediar a relação do sujeito com o trabalho e as relações sociais.

O modo de produção é que funda o tipo de organização social. Neste sentido, só será possível superar o capitalismo e chegar ao socialismo mudando-se o modo de produção capitalista do trabalho assalariado alienado, voltado para alimentar o capital, para o trabalho associado, que produzirá o que o homem necessita e não o que demanda o capital, um trabalho emancipado do capital.

1.3. A categoria Experiência de E. P. Thompson

Edward Palmer Thompson, historiador britânico, foi uma das figuras mais influentes da historiografia marxista no século XX. Seu trabalho é amplamente

reconhecido por combinar uma abordagem marxista com uma análise detalhada da cultura e da experiência da classe trabalhadora, especialmente na Grã-Bretanha. Foi um dos principais defensores da história social, que se concentra nas experiências das pessoas comuns, em contraposição à História concentrada apenas nas narrativas das elites e dos grandes movimentos políticos. Para ele, a história deve ser contada "a partir de baixo", ou seja, a partir da perspectiva das classes trabalhadoras e das pessoas comuns.

Embora marxista, Thompson foi um crítico feroz das várias abordagens ortodoxas do marxismo e do determinismo econômico, que dominaram parte das correntes marxistas do século XX. Ele acreditava que a cultura e o valores morais desempenhavam papéis cruciais na história, e que não poderiam ser reduzidos a meros reflexos das estruturas econômicas. Ficou conhecido por sua crítica contundente ao estruturalismo, particularmente as versões associadas a Louis Althusser, especialmente por subestimar a ação humana e a experiência histórica concreta. O historiador via a luta de classes não apenas como uma luta material, mas também como uma disputa de valores. Ele argumentava que a resistência da classe trabalhadora envolvia uma reivindicação de dignidade e direitos humanos, o que adicionava uma dimensão ética à luta de classes.

Thompson influenciou profundamente os estudos históricos, especialmente no que diz respeito à história social e à história da classe trabalhadora. Seu trabalho também ajudou a renovar e revitalizar o marxismo, principalmente com sua ênfase no papel da cultura e da experiência cotidiana das pessoas comuns. Ele é lembrado por seu compromisso com uma história que não só explica o passado, mas que também se conecta com as lutas sociais contemporâneas.

Em sua obra "A Formação da Classe Operária Inglesa", publicada em 1963, Edward Palmer Thompson analisa a vida e as experiências dos trabalhadores na Inglaterra do século XIX, construindo uma visão detalhada sobre como a classe operária se formou e se desenvolveu ao longo do tempo. A ideia de "experiência" no trabalho de Thompson refere-se à vivência concreta dos indivíduos dentro de um contexto social e histórico específico e como essas experiências são constituídas e constituem as estruturas sociais e econômicas. Na introdução da obra, em seu

primeiro parágrafo, o autor já delineia a compreensão que perpassa toda a obra ao dizer que “a classe operária não surgiu tal como o sol em numa hora determinada. Ela estava presente ao seu próprio fazer-se” (Thompson, 1987).

A categoria experiência é central na abordagem histórica e sociológica de Thompson, através da qual chama atenção para o fato de que a vida cotidiana e as vivências pessoais dos trabalhadores e trabalhadoras são moldadas pelas estruturas econômicas e sociais e, ao mesmo tempo, exercem ação de transformação dessas mesmas estruturas, alguns pontos chave sobre essa categoria:

> Por classe, entendo um fenômeno histórico que unifica uma série de acontecimentos díspares e aparentemente desconectados, tanto na matéria prima da experiência como na consciência. Ressalto que é um fenômeno histórico. Não vejo a classe como uma “estrutura”, nem mesmo como uma “categoria”, mas como algo que ocorre efetivamente (e cuja ocorrência pode ser demonstrada) nas relações humanas [...] A relação precisa estar sempre encarnada em pessoas e contextos reais [...] A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou compartilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. (Thompson, 1987, p. 9-10)

O autor argumenta que a experiência dos trabalhadores não deve ser vista apenas como um reflexo das condições econômicas e sociais, mas também como um elemento ativo na formação e mudança dessas condições. A experiência inclui tanto a vivência diária quanto a forma como os trabalhadores (as) percebem e respondem às condições a que são submetidos (as). Enfatiza como a experiência dos trabalhadores (as) contribuiu para a formação da consciência de classe e a resistência ao sistema capitalista. As práticas cotidianas, como greves e outras formas de luta, são vistas como respostas diretas às condições adversas enfrentadas pelos trabalhadores (as), moldando assim sua identidade e suas ações políticas.

Por isso, as manifestações da classe trabalhadora precisam ser analisadas e compreendidas, pois expressam dimensões da sua resistência dentro do processo histórico de busca por emancipação; são a expressão da forma como vivenciam e interpretaram sua relação com o trabalho, como ele molda suas identidades, ações e lutas. O discurso, como manifestação da experiência desses trabalhadores e trabalhadoras, nos dá pistas das rotas de fuga que tentam construir à exploração

insuportável imposta pelo sistema.

Giovanni Alves (2013) destaca a importância da categoria experiência na construção de Thompson e sua relação com a categoria trabalho de Lukács e porque são instrumentos fundamentais de análise em nosso trabalho. Elas falam do lugar da práxis como espaço através do qual o trabalhador transforma a realidade.

Nesse ponto, as categorias trabalho e experiência se encontram, como lugar da possibilidade do novo. A experiência (assim como o trabalho e a práxis) “é sempre gerada na vida material sob pressão determinante do modo de produção sobre a consciência dos indivíduos” e, desta forma, é determinada e determina a realidade social dialeticamente”.

1.4. A realidade brasileira sob as lentes da psicologia social brasileira

Partindo das mesmas bases epistemológicas, a psicologia sócio-histórica é uma vertente da psicologia social brasileira, que reivindica o desafio de fazer uma psicologia social crítica a partir dos pressupostos teóricos do materialismo histórico e dialético, dialogando com a construção dos russos Vigotski, Leontiev e Luria.

A construção da PSH nasce da iniciativa da professora Silvia Lane dentro da PUC/SP, buscando interpretar os fenômenos sociais estruturantes das relações sociais, do psiquismo e da subjetividade. Seu corpo metodológico e teórico é um processo bastante dinâmico e ainda em construção através das pesquisas e dos programas de estudos, especialmente na pós-graduação, tendo em vista ampliar a compreensão dos fenômenos da atualidade e da realidade brasileira em especial.

Na década de 80, partindo do conceito de representação social da realidade, de Moscovici (2012)[8], o grupo da Psicologia Social da PUC-SP se debruça sobre a produção e as discussões feitas dentro da Troyka da Psicologia Russa: Vigotski, Luria e Leontiev, de maneira especial sobre seus trabalhos relativos à linguagem. A iniciativa coletiva nasce da necessidade de uma base epistemológica e de um

[8] Segundo Serge Moscovici, as representações sociais são construídas na interação entre os indivíduos e seu ambiente através de processos sociais complexos, influenciados por fatores históricos e culturais, destacando a natureza social do conhecimento humano (Moscovici, 2012).

referencial teórico dentro da Psicologia Social que dê resposta a esta questão da relação dialética entre objetividade e subjetividade no âmbito de uma psicologia crítica. As bases dessa discussão são orientadas pela visão de Vigotski que, em “A Crise da Psicologia” (1974), busca um caminho que tome a consciência sem o viés idealista, e uma abordagem do ponto de vista do materialismo livre de um viés positivista, buscando sua orientação teórica e metodológica no materialismo histórico e dialético.

A partir daí, os estudos avançam da Troyka Russa para as obras de Gyorgy Lukács e sua “Ontologia do Ser Social” (2013), com os conceitos de causalidade (base material) e causalidade posta (ação do sujeito sobre a base material), a noção de ontologia com o vir a ser, a noção de teleologia (condição humana que concebe a finalidade das coisas na sua ação) e a noção de dialética do concreto e pseudoconcreticidade.

Tendo, então, como horizonte, o papel central e fundante do trabalho na constituição do ser social, a alienação está posta na materialidade da vida do sujeito e produz reflexos na sua subjetividade, no constante movimento e na tensão entre as contradições nele contidas (no trabalho). Nessa tensão, a alienação da força de trabalho tira o sujeito do controle da produção, e ao mesmo tempo o produz como ser social dentro dessa realidade histórica, do trabalho como mercadoria e da alienação da força de trabalho, dentro da particularidade histórica e das condições objetivas do sujeito em sua singularidade em seu tempo e lugar. Como nos lembra Ana Bock:

> A Psicologia Sócio-Histórica carrega consigo a possibilidade de crítica. Não apenas por uma intencionalidade de quem a produz, mas por seus fundamentos epistemológicos e teóricos.
> Fundamenta-se no marxismo e adota o materialismo histórico e dialético como filosofia, teoria e método. Nesse sentido, concebe o homem como ativo, social e histórico: a sociedade como produção histórica dos homens que, através do trabalho, produzem sua vida material; a realidade material, como fundada em contradições que se expressam nas ideais; e a história, como o movimento contraditório constante do fazer humano, no qual, a partir da base material, dever ser compreendida toda produção de ideias, incluindo a ciência e a Psicologia. (Bock, 2015, p. 24)

Um dos principais pilares de sustentação teórica da Psicologia Sócio-Histórica é a categoria historicidade. Parte do princípio de que a realidade não é uma fotografia estanque, mas em constante movimento, constante processo de construção. Essa

noção se opõe a teorias que naturalizam os fenômenos, que os tomam como coisa dada, natural e desta forma absolutizada e imutável, imune às relações e ao movimento que a cercam, como se o objeto, o fenômeno contivesse em si toda a sua identidade, absoluto em si mesmo. Na contramão dessas teorias, a noção de historicidade resgata o processo e o movimento.

Uma abordagem histórica da psicologia enxerga seu processo de constituição no tempo histórico com suas condições particulares. Como todo arcabouço teórico, toda corrente de pensamento e toda ciência, ela responde às condições reais do tempo em que está inserida. Desta mesma forma, a psicologia buscou responder aos desafios que os seres humanos e a organização da sociedade demandavam nos espaços e tempos determinados. Nasceu como ciência para pensar o ser humano como indivíduo livre, nascido da modernidade, para atender às necessidades criadas pelas novas formas de organização do trabalho no capitalismo. Era necessária uma nova explicação filosófica, novas bases epistemológicas que dessem conta da noção de sujeito que a ela atenderia, e o novo modelo de organização social que nessa nova realidade se constitui. Partindo, então, da noção de historicidade, não é possível falar de um fenômeno sem situá-lo no espaço e tempo, no seu contexto, não é possível identificar quem é o sujeito e quem é o coletivo implicados na relação, sem localizá-lo dentro de uma totalidade.

> [...] o homem fala, pensa, aprende e ensina, transforma a natureza; o homem é cultura, é história. Este homem biológico não sobrevive por si e nem é uma espécie que se reproduz tal e qual, com variações decorrentes de clima, alimentação, etc. O seu organismo é uma infra-estrutura que permite o desenvolvimento de uma superestrutura que é social e, portanto, histórica. Esta desconsideração da Psicologia em geral, do ser humano como produto histórico- social, é que a torna, se não inócua, uma ciência que reproduziu a ideologia dominante de uma sociedade. (Lane, 1989, p. 12)

Para melhor situar as categorias de análise da Psicologia Sócio-Histórica, é importante resgatar o desafio que se coloca para a psicologia com o advento da modernidade, do capitalismo e do sujeito livre, senhor de suas vontades, do ponto de vista da dialética e das contradições que movem as relações dentro do sistema. A mesma modernidade que deu expressão ao sujeito, ao “eu” e sua individualidade, o aliena de sua vontade e poder de decisão, o aliena de si próprio dentro de um sistema de produção que mercantiliza sua força de trabalho.

Como compreender o ser humano nesse contexto histórico, de que forma a psicologia poderia lidar com as contradições que estão na base da constituição da sua subjetividade? Os métodos até então utilizados eram dicotômicos, com ênfase ora no sujeito, ora na sociedade. Era necessária uma nova visão de conhecimento e de método científico que permitisse superar as visões dicotômicas dentro da psicologia. A dialética, com a noção de processo, movimento e de transformação, permitiu compreender os fenômenos, a realidade e o sujeito a partir das suas contradições, como uma unidade de contrários: uma coisa não é sem a outra, embora uma não seja a outra, são diferentes, mas se interdependem e estão se transformando no movimento. O fenômeno psicológico, pensado a partir da dialética, compreende o sujeito que se constitui na relação entre objetividade e subjetividade como uma unidade de contrários em permanente movimento e transformação. Nessa relação entre o sujeito e o objeto, relação entre polos, entre contradições, na perspectiva do materialismo histórico, o ser humano determina e é determinado. Logo, o individual e o social não se separam na constituição do sujeito, eles se constituem mutuamente. A realidade social, o sujeito e sua subjetividade são produções históricas. A Psicologia Sócio-Histórica avança sobre essas bases na construção de uma psicologia situada no seu tempo e espaço, que busca romper com a dicotomia subjetividade e objetividade que limitava a compreensão do ser humano em sua totalidade.

Partindo do pressuposto de que as categorias teóricas envolvidas na construção do conhecimento são categorias criadas pelo pensamento para organizar o próprio pensamento e o conhecimento, num processo de reposicionamento e reorganização constantes do pensamento, do que se recolhe da realidade, da teoria e do conhecimento, chegamos a uma das categorias da Psicologia Sócio-Histórica que será fundamental em nosso estudo.

Formulada como categoria teórica dentro do grupo da Psicologia Sócio-Histórica da PUC/SP, na década de 90, a partir da tese de doutorado de Odair Furtado (1998), a dimensão subjetiva da realidade nos permite dar visibilidade ao processo dialético da relação entre subjetividade e objetividade. É um instrumento que permite à psicologia social compreender os fenômenos sociais, superando a dicotomia de um olhar puramente sociológico ou psicológico, que reduz o fenômeno. A partir da

identificação das dimensões subjetivas que compõem a realidade social, é possível explicitar o lugar do fenômeno psicológico, da subjetividade que constitui com a objetividade uma unidade, que transborda do sujeito em relação com o mundo. A dimensão subjetiva da realidade é, dessa forma, o lugar da síntese entre as condições materiais e a interpretação subjetiva dada a elas pelos sujeitos coletivamente, numa relação dialética entre essas condições e suas interpretações, numa determinada base material localizada historicamente, que dá conta da totalidade onde o sujeito está inserido.

> [...] a realidade é a expressão do campo de valores que a interpretam (suas bases subjetivas) e ao mesmo tempo o desenvolvimento concreto das forças produtivas (suas bases objetivas). Há uma dinâmica histórica que coloca os planos subjetivo e objetivo em constante interação, sem que necessariamente se possa indicar claramente a fonte de determinação da realidade. Isso nos leva a afirmar que a realidade é um fenômeno multideterminado, o que inclui uma dinâmica objetiva (sua base econômica concreta) e também uma subjetiva (o campo de valores). O indivíduo é o sujeito singular dessa dinâmica e, assim como recebe prontos a base material (dada pela sua inserção de classe) e os valores (o plano da socialização), também é agente ativo da transformação social, independente de ter ou não consciência do fato (Furtado, 2002, p. 96)

O sujeito insere, numa determinada objetividade, suas singularidades, sua subjetividade, imprime sobre a realidade suas interpretações e seus planos (pores teleológicos), frutos da construção da sua consciência. Assim, o sujeito insere coletivamente no mundo, através do seu trabalho e numa relação dialética, sua produção subjetiva e transforma o mundo. Dessa forma, através do trabalho, o sujeito transforma o mundo e a si mesmo num movimento contínuo. Através da sua ação ele objetiva no mundo os conteúdos da sua subjetividade, imprimindo significados, dando uma dimensão subjetiva aos fenômenos sociais, ou seja, uma dimensão subjetiva da realidade. Ela é, portanto, uma dimensão simbólica, afirmando a presença dos sujeitos na construção dos fenômenos sociais e na materialidade da vida, num processo coletivo. Trata-se de significados construídos pelos sujeitos, ancorados na realidade, e vão sendo ressignificados na ação social. Desta forma, “a dimensão subjetiva é uma dimensão da realidade e não do sujeito, mas é exatamente a dimensão da realidade que afirma a presença e a contribuição dos sujeitos na construção dela” (Bock; Aguiar, 2016, p. 49).

Todo esse processo dialético, de mútua constituição do sujeito e da realidade social, é mediado pela ação humana, que tem como função fundante de sua condição, o trabalho. Compreender como as interrelações acontecem e se retroalimentam só é possível se nos apropriamos das formas de produção material da vida, de organização do trabalho. Nesse sentido, como já expusemos no início, é fundamental mapear as condições e as dimensões materiais e subjetivas nela envolvidas. O materialismo histórico e dialético, a centralidade do trabalho na constituição do ser social e as dimensões subjetivas da realidade serão, portanto, nosso instrumento de trabalho para olhar para o fenômeno da precarização no trabalho plataformizado.

1.5 Uma abordagem multidisciplinar

Por fim, gostaríamos de considerar o aspecto multidisciplinar dos estudos que envolvem o tema do trabalho, em que os conhecimentos produzidos pela sociologia, pela economia e pelo direito são essenciais, pois nos apresentam diferentes olhares que nos permitem jogar luz sobre esse tema, o que nos coloca diante do desafio de permanecer abertos para os saberes construídos por diferentes áreas dentro das ciências humanas.

O diálogo com a sociologia do trabalho tem sido essencial para o presente estudo. Suas pesquisas e discussões recentes nos trazem contribuições fundamentais para olharmos a classe trabalhadora precarizada que habita as periferias das grandes cidades. Estudiosos da precarização do trabalho, hoje, no Brasil, como os professores Ruy Braga, Ricardo Antunes e Ludmila Abílio são referências no debate. Importante destacar que o referencial teórico dos estudos produzidos por esses autores são também o materialismo histórico e dialético e, nesse sentido, partem das mesmas bases epistemológicas da PSH, do sujeito que se constitui na relação dialética entre objetividade subjetividade.

> [...] o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma escurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. (Abílio, 2019, p. 4)

CAPÍTULO 2 - O CAPITALISMO NEOLIBERAL E A SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO

Sob a égide do capitalismo, sucedem-se crises e rearranjos na economia e na sociedade, sempre na perspectiva de manter a sobreposição dos interesses do capital, essencialmente sobre a exploração do trabalho. O neoliberalismo se situa nesse lugar, uma forma contemporânea de organização da produção e da sociedade sustentada sobre um conjunto de valores que, não apenas justifica, mas, atualiza e amplia as formas de controle econômico e social sobre o trabalho visando garantir a concentração da riqueza.

2.1. O neoliberalismo no mundo e no Brasil

As contradições inerentes ao capitalismo promovem uma busca de superação que resulta em processos de atualização das formas de exploração, tendo em vista garantir crescente acumulação da riqueza (Marx [1967] 1996). O que no pós-guerra poderia ser lido como um avanço rumo à superação da luta de classes, com a constituição de uma classe trabalhadora alicerçada sobre o assalariamento, com direitos e proteção social garantidos pelo Estado, efetivando certa estabilidade ao sistema, se reverteu em um processo acelerado de desmonte da estrutura de proteção social. A partir dos anos 1970, com as crises econômicas, especialmente nos países periféricos do capitalismo, dos anos 80, com o fim da União Soviética e um acelerado processo de desregulamentação do sistema financeiro mundial, iniciou-se um movimento de inversão da lógica de regulação protetiva pela lógica da desregulamentação.

O capitalismo iniciava uma nova etapa, neoliberal, que constituiria suas bases sobre uma radicalização das ideias liberais do livre mercado e da não intervenção do estado na economia, com capital e trabalho disputando seus espaços sob uma premissa de igualdade de forças e condições, sem proteção do Estado, o que, em suma, representou um ataque ostensivo aos direitos trabalhistas, ao arcabouço de proteção social, num campo de negociação em que capital e trabalho deveriam se enfrentar de igual para igual.

Podemos situar um marco temporal para o avanço das políticas neoliberais na década de 1970, com a crise do petróleo, as crises econômicas que se sucederam nos países subdesenvolvidos, com o aumento da inflação e do desemprego, e o início de um processo de desregulação do sistema monetário internacional, com o fim do lastro do dólar em ouro. A experiência de criação da União Europeia teve também um papel importante na consolidação do programa neoliberal.

Wolfgang Streeck (2018) aborda esse processo em detalhes e seus impactos sobre as democracias contemporâneas ao analisar o papel que a União Europeia desempenhou como laboratório de promoção ativa das políticas neoliberais, facilitando a globalização econômica e enfraquecendo a capacidade dos Estados de protegerem suas economias e cidadãos das forças do mercado global. Ao tratar do processo de consolidação de um Estado Fiscal em oposição ao Estado de Bem-Estar Social, o autor apresenta o receituário aplicado.

> Os cortes iminentes nas despesas do Estado vão atingir em especial aqueles que dependem dos serviços públicos por terem rendimentos baixos. Além disso, reduzirão ainda mais o emprego no setor público e aumentarão a pressão sobre os salários pagos nesse setor. Isso será acompanhado por mais ondas de privatização e pelo aumento crescente das diferenças salariais. O acesso a serviços público antes universais – por exemplo, na área de saúde e de ensino - será cada vez mais diferenciado de acordo com o poder de compra dos clientes. Em termos gerais, os cortes no volume das despesas públicas e, portanto, na atividade do Estado vão reforçar ainda mais a posição do mercado enquanto mecanismo mais importante na distribuição das oportunidades de vida e, com isso, prosseguir e concluir o programa neoliberal de reforma ou redução do Estado de bem-estar social no pós-guerra. (Streeck, 2018, p. 160)

O fim da União Soviética abriu espaço para o avanço das políticas neoliberais e para um novo processo de acumulação de riquezas e o aumento das desigualdades sociais. As ideias keynesianas, que sustentavam a política de um Estado forte, responsável por um planejamento que garantisse políticas sociais e cidadania, o Estado de Bem-Estar Social ou *Welfare State*, foram progressivamente substituídas pelas propostas bem representadas pela Escola de Chicago: do livre mercado, do monetarismo como mecanismo de controle da economia e a não intervenção estatal.

Abre-se aqui um parêntese: importante dizer que a linha mestra de um Estado mínimo neoliberal foi sempre uma linha de mão dupla: enquanto o Estado deve se

manter mínimo no que concerne à proteção social. O mesmo não se pode aplicar à proteção ao capital, que demanda em todos os momentos um Estado forte a serviço das regulações e desregulações que lhe são de interesse. A esse respeito, trazemos importante contribuição dos professores Luiz Gonzaga Belluzzo e Pedro Paulo Zahluth Bastos (2020):

> As reformas ditas liberalizantes não afastaram, de fato, o Estado da arena econômica, mas foram empreendidas, desde o crepúsculo dos anos 70 do século passado, com o propósito de mobilizar os recursos políticos e financeiros dos Estados Nacionais para reforçar os respectivos sistemas empresariais envolvidos na concorrência global, e para fortalecer os capitalistas perante os trabalhadores, seus sindicatos e movimentos sociais democratizantes. Para blindar o capitalismo diante da democracia, difundem-se globalmente tratados de proteção de investimentos e de propriedade intelectual, além de liberalizantes de mercados de bens e serviços, assim como regras fiscais e monetárias rígidas administradas por tecnocracias a serviço dos credores da dívida pública. No terreno sociopolítico, exige-se de os Estados controlar populações "excedentes" e grupos sociais, de gênero, raciais e étnicos perdedores para preservar a confiança perante os "mercados" e a atratividade nacional para o investimento direto das corporações globais. (Belluzzo; Bastos, 2020, p. 34)

Tendo no Chile um dos seus primeiros laboratórios, a aplicação das receitas neoliberais foi inspirada nas ideias de economistas como o austríaco Friedrich Hayek, Milton Friedman e seu grupo de economistas da Universidade de Chicago. Durante o período da ditadura militar, do general Augusto Pinochet (1973-1990), o país realizou reformas que tiveram grande impacto econômico e social.

Foi nos governos de Margareth Thatcher, no Reino Unido, e de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, que o neoliberalismo se apresentou sem reservas como forma aprimorada de organização para maior acumulação do capital, potencializado pela apropriação dos recursos públicos e pela redução do custo do trabalho, abrindo as portas para um processo que avançou rapidamente nas décadas seguintes em todo o mundo e é responsável pela atual configuração socioeconômica tanto dos países desenvolvidos quanto dos países em desenvolvimento.

> A chegada ao poder de Thatcher, na Inglaterra, e de Reagan, nos EEUU, possibilitou fosse colocado em prática seu receituário, de resto já experimentado no Chile, país que se encontrava em plena ditadura militar. Nos países da OCDE triunfaram essas ideias, com seus itens: deflação; lucros; estabilidade monetária; redução do déficit público; contenção dos gastos com o bem-estar; restauração da taxa natural de desemprego com criação de exército de reserva de trabalhadores, o que desmantelaria os sindicatos; abandono de alguns critérios de racionalidade formal; e, como

> item imprescindível, reformas fiscais importando redução de impostos sobre os rendimentos mais altos, tudo com o objetivo de reanimar o avanço do capitalismo mundial. (Biavaschi, 1998, p. 219)

É importante destacar o papel do Consenso de Washington no processo de consolidação do neoliberalismo. Em reunião realizada em 1989, representantes do Fundo Monetário Internacional, do Banco Mundial e do Departamento do Tesouro dos Estados Unidos elencaram um conjunto de medidas que deveria orientar o ajuste macroeconômico dos países em crise, especialmente na América Latina. Instituições como o FMI e o Banco Mundial passaram a determinar a política econômica desse conjunto de países, tendo como base comum a todas elas o controle dos gastos sociais, a redução do papel do estado, a privatização de empresas estatais e de serviços públicos como educação, saúde, saneamento, transporte.

> O conjunto dessas conclusões, mais tarde chamado Consenso de Washington, não importou novas regras, mas registrou a conveniência de se prosseguir no caminho adotado, rumo à "modernidade", passando a ser aplicado em outros países, independentemente de suas realidades concretas. Assimilado pelas classes dominantes latino-americanas, o ideário passou a informar as ações de seus intelectuais orgânicos como sendo algo produzido em nome de uma suposta modernidade, em oposição às ideias "retrógradas" de estatismo e de protecionismo. (Biavaschi, 1998, p. 220)

Em resumo, os principais pilares das políticas neoliberais para compreender a conjuntura atual e o mundo do trabalho hoje são a desregulamentação e o desmonte da proteção social estatal, a globalização, a privatização e a cultura do empreendedorismo.

O processo de desregulamentação implica reduzir o papel do estado na atividade econômica. Nesse sentido, todo conjunto de regras, que visa impor limites à concorrência, definir responsabilidade para o setor privado, para o sistema financeiro e proteger os fundos e recursos públicos, deve ser combatido. O resultado de tais medidas, especialmente no sistema financeiro, pôde ser sentido na crise de 2008, com a crise do subprime nos EUA, resultado da ciranda financeira que a falta de regras permitiu operar e, no caso específico da crise estadunidense, nos fundos imobiliários. Outro resultado foi a grande concentração de capital em grandes empresas multinacionais.

Nesse mesmo sentido, tendo em vista reduzir os custos de produção e aumentar as margens de lucro, as políticas neoliberais investiram no desmonte das leis de proteção ao trabalhador. Em todo o mundo foram realizadas reformas trabalhistas e da previdência visando reduzir direitos sociais. Tais reformas, se comparadas, possuem as mesmas características em todo o mundo: descaracterizar a relação de subordinação existente entre empregado e empregador, criando outros tipos de relação contratual, como o contrato de prestação de serviços, contrato por tempo determinado, contrato intermitente, terceirização, pejotização e outros; reduzir os mecanismos de proteção do contrato, eliminando, desta forma, a responsabilidade com limite de jornada, descanso remunerado, férias, auxílio saúde e aposentadoria, fragilizar e reduzir as possibilidade de organização e negociação coletiva, retirar do trabalhador o direito à sindicalização e à greve. O resultado nas últimas décadas foi o avanço acelerado da precarização do trabalho, da concentração de renda e da desigualdade social.

Com a globalização, a organização da produção, através da interconexão da atividade econômica em nível global, eliminou fronteiras e limites nacionais na organização das cadeias de produção através da livre circulação de bens e serviços, suprimindo barreiras comerciais e medidas de proteção aos interesses e conteúdos locais e nacionais. Desse modo, se permitiu às empresas multinacionais explorarem as melhores condições para a produção em qualquer lugar do planeta, o que inclui custo baixo e facilidades para a exploração de recursos naturais e de mão de obra, promovendo uma acirrada competição global e reduzindo o custo de produção com grandes impactos ambientais, econômicos e sociais. O processo de globalização somado à desregulamentação abriu espaço para a livre circulação de capitais e a interconexão global do sistema financeiro, facilitando e aumentando a integração e a interdependência das transações bancárias e da negociação de ativos nas bolsas de valores.

Com o processo de privatização, as atividades que se encontravam na esfera pública passaram a ser exploradas pela iniciativa privada e operadas sob a lógica do lucro, invertendo a dinâmica sob a qual eram realizadas. O que deveria ser executado com excelência para atender às necessidades do cidadão passou a operar na busca da redução do custo do serviço e maximização do resultado financeiro. Logo, a

privatização se transformou em um caminho de transferência do patrimônio das empresas estatais e de recursos públicos para o setor privado na lógica da acumulação do capital, em detrimento da qualidade dos serviços públicos e dos interesses da sociedade. A consequência é também a descapitalização e o enfraquecimento do Estado.

Para compreender de forma completa a lógica neoliberal é importante entender o papel do empreendedorismo e estabelecer sua relação com os valores e papéis atribuídos ao indivíduo na sociedade capitalista. Em linhas gerais, a relação entre empreendedorismo, individualismo e neoliberalismo está enraizada nas ideias de autonomia do sujeito para criar suas próprias oportunidades e definir seu sucesso pessoal, desconsiderando as condicionantes e limitações sociais e econômicas que definem, em última instância, os espaços que estão disponíveis para os indivíduos, de acordo com seu lugar na organização da produção. O discurso do empreendedorismo envolve um conjunto de valores que está ligado à competição, à mercantilização dos sujeitos e à concorrência em detrimento de valores como cooperação, coletividade e solidariedade, promovendo um processo de responsabilização e culpabilização dos sujeitos por sua condição social, ignorando a relação existente entre os determinantes históricos, econômicos e sociais e as oportunidades para o desenvolvimento dos sujeitos.

> Sob a liderança dos EUA na década de 1980 e 1990, o movimento de desregulação competitiva foi um poderoso estímulo à universalização de reformas neoliberais. A integração entre o mercado consumidor dos EUA e a fábrica asiática reforçou as pressões pela desregulação competitiva. O fato de que países asiáticos combinaram a abertura comercial, a atração de investimento direto externo, subsídios à modernização industrial e um enorme mercado de trabalho com baixos salários robustecem a tendência a uma globalização assimétrica entre capital e trabalho. De fato, a globalização aumentou tanto a mobilidade internacional de capitais quanto o número de trabalhadores que disputam postos de emprego (principalmente na indústria), facilitando a deslocalização do capital para áreas de custos salariais e trabalhistas menores. Isto gera pressões pela desregulação competitiva do mercado de trabalho e pelo rebaixamento de salários, direitos e condições de trabalho. (Belluzzo; Bastos, 2020, p. 37)

No Brasil, a chegada do neoliberalismo interrompeu o vislumbre de um Estado de Bem-Estar Social desenhado na Constituição de 1988, que estabeleceu as bases das responsabilidade do Estado com os direitos sociais nas áreas da saúde e da assistência social, com o SUS garantindo acesso integral, universal e gratuito como

direito de todos e dever do Estado, a previdência social com acesso à aposentadoria e aos benefícios de pensão e auxílio em caso de morte, doença, bem como para a maternidade e o auxílio reclusão; na área da educação com o direito ao ensino gratuito do básico ao universitário, com definição das atribuições das três esferas de governo; nas áreas de transporte, cultura, diversidade, reconhecimento dos direitos dos povos indígenas, defesa do meio ambiente e, no seu artigo 7º, estabelece os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Embora a Constituição de 1988 tenha lançado as bases para a construção de um Estado de Bem-Estar Social, os governos que se seguiram não garantiram sua implementação.

Os governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, com os planos Collor e Real, adotaram as medidas indicadas pelo Consenso de Washington e se submeteram às determinações do FMI para a condução da economia, adotando medidas de ajuste fiscal com redução dos gastos com políticas sociais, avançando na privatização e reduzindo barreiras alfandegárias para facilitar as importações.

> Com a era Collor e, posteriormente, com o governo FHC, instala-se em nosso País um processo de consolidação desse modelo. O Brasil passa a subordinar-se às regras do Consenso de Washington e, com o Plano Real, segue as experiências dolarizantes do México e da Argentina. Em dados atuais, perde posição no comércio de maior valor agregado, exporta menos manufaturado, e tem seu déficit ampliado, como noticiam os jornais. Em face dos efeitos da valorização cambial sobre a elevação dos custos do trabalho, o governo procura acentuar a discussão através do questionamento dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento quando, sabidamente, estudos da OIT avaliam que o problema principal da competitividade não se localiza no custo do trabalho, mas nos baixos níveis de produtividade. (Biavaschi, 1998, p. 223-224)

No governo Collor, merecem destaque, como medidas neoliberais, o controle da inflação com bloqueio de ativos financeiros, o congelamento de preços e salários e o Plano Nacional de Desestatização que deu andamento ao processo de privatização dos setores de telecomunicações e siderurgia. O governo FHC, por sua vez, deu continuidade à política de austeridade fiscal, que avançou para a aprovação no ano de 2000 da Lei de Responsabilidade Fiscal, ampliou os processos de desestatização, privatizando grandes empresas estatais como Telebrás, Companhia Vale do Rio Doce, Light e Banespa. Importante também destacar a reforma administrativa que definiu as atribuições exclusivas do Estado e abriu espaço para as

parcerias público-privadas, para a terceirização e a privatização de atividades consideradas não essenciais e a reforma da previdência. Todas essas medidas avançaram na lógica de um estado neoliberal, reduzindo a responsabilidade do Estado (Gimenez, 2016) e transferindo atribuições e recursos para o setor privado.

> A partir da estabilização em 1994, sem a possibilidade de uma reforma estrutural conservadora mais ampla, o espaço de conflito, por excelência, passou a ser o orçamento público. De forma concreta, ainda na década de 1990, sob o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, ganhou centralidade a discussão sobre o chamado “ajuste fiscal” tendo por elemento central os problemas oriundos da dimensão e rigidez do orçamento da seguridade social. Consolidou-se o consenso em torno da necessidade de desvinculação de receitas da união, da contenção dos gastos correntes, particularmente dos gastos sociais para que o país não se tornasse ingovernável. (Gimenez, 2016, p. 75)

Os governos do PT, Lula e Dilma, no período de 2003 a 2016, combinaram políticas econômicas ortodoxas, orientadas pelo controle de gastos e da inflação, com uma estratégia de avanço em políticas sociais de distribuição de renda, tendo em vista promover inclusão social e redução da pobreza. Embora tenham investido em parcerias público-privadas, principalmente nas áreas de infraestrutura, empresas públicas como a Petrobrás, a Eletrobrás, a Embraer e bancos públicos como a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil receberam grandes investimentos públicos e ampliaram sua capacidade econômica, de geração de emprego e fortalecimentos das respectivas cadeias produtivas, bem como de investimento em políticas públicas como foi o caso dos BB e da CEF nas áreas de habitação, saneamento e agricultura.

Não podemos deixar de mencionar os impactos causados pelas medidas tomadas nos governos de Michel Temer e de Jair Bolsonaro ao país, sobretudo sobre a classe trabalhadora. Não nos deteremos na discussão sobre a legalidade de tais governos, o que nos consumiria certamente um outro e extenso trabalho. Faremos uma breve análise do caráter neoliberal de suas políticas. Importa dizer que, em nossa opinião, exatamente para cumprir a missão a que foram convocados pelas forças do capital, ambos os governos representaram um ajuste de rota da política brasileira em direção ao modelo neoliberal, com as já citadas redução do Estado, através do desmonte de Ministérios, entre eles o Ministério do Trabalho, e de políticas sociais, como uma das marcas tanto de Temer quanto de Bolsonaro. Após o impeachment da presidente Dilma, entre 2016 e 2019, no prazo de três anos foram realizadas as

reformas do Estado, da previdência e trabalhista (Melo Filho, 2016). Para além disso, vivemos nesse período um processo acelerado de privatizações que envolveu grandes empresas como a Petrobras e a Eletrobras e uma forte desregulação das políticas ligadas ao meio ambiente, permitindo o assalto das riquezas naturais do país.

> Com a divulgação da agenda denominada “Uma ponte para o futuro”, o PMDB, partido do presidente interino Michel Temer, indicara que as propostas da legenda têm alvos muito bem delineados, quais sejam, direitos trabalhistas e previdenciários: a idade mínima de aposentadoria não inferior a 65 anos para homens e 60 para mulheres, mudança que afeta, especialmente, as pessoas de baixa renda, que em grande parte começam a trabalhar muito cedo; o fim do piso para benefícios previdenciários, para eliminar a indexação de qualquer benefício previdenciário ao valor do salário mínimo; fim da política de valorização do salário mínimo, pela anulação da regra de reajuste anual do salário mínimo (correção da inflação mais o percentual médio de crescimento do PIB nos dois anos anteriores); prevalência do negociado sobre o legislado, a fim de que acordos e convenções coletivos prevaleçam sobre a legislação trabalhista, se, que se leve em consideração a existência de sindicatos fracos, pouco transparentes e democráticos, alguns que inclusive sofrem interferência patronal; terceirização ilimitada da força de trabalho, inclusive para atividades-fim das empresas, o que traria prejuízos inestimáveis aos trabalhadores. Quanto ao trabalho escravo, pretende-se retrocesso in imaginável no processo de erradicação dessa chaga, com a exclusão do trabalho exaustivo e degradante do atual conceito de trabalho escravo. (Melo Filho, 2016, p. 178)

Entre as reformas realizadas, a primeira a ser aprovada, em dezembro de 2016, foi a Emenda Constitucional (EC) 95, que congelou o orçamento público por 20 anos, engessando o Estado e inviabilizando o investimento em políticas sociais. A reforma da previdência estabeleceu idade mínima para a aposentadoria, aumentando o tempo de trabalho, especialmente da população mais precarizada, e reduzindo os benefícios. A reforma trabalhista ampliou a oferta de contratos de trabalho com baixa proteção social, abrindo espaços para a terceirização em todas as atividades sem limites e condicionantes, permitindo a existência legal de jornada de trabalho superior ao limite constitucional e remuneração abaixo do salário-mínimo, reduzindo o alcance protetivo da justiça do trabalho, fragilizando os sindicatos e a negociação coletiva, em resumo, legalizando a precarização do trabalho. O resultado foi a deterioração das condições de trabalho, o crescimento da informalidade e da inatividade expressa no desemprego e na subocupação. Soma-se a esse cenário, a pandemia da Covid-19, que agravou esse quadro e abriu espaço para o avanço do trabalho de plataforma[9].

[9] Trebor Scholz utiliza o termo "trabalho de plataforma" para se referir às atividades laborais intermediadas por plataformas digitais, onde trabalhadores individuais são conectados a empregadores

Nosso objetivo não será esgotar uma discussão sobre o neoliberalismo, senão estabelecer um patamar mínimo de compreensão histórica do seu processo que nos permita situar a configuração atual do trabalho e suas condições de precarização no mundo, especialmente no Brasil. Neste sentido, passaremos à discussão dos impactos das políticas neoliberais sobre os modos de organização do trabalho.

2.2 Neoliberalismo, superexploração e desigualdade social

Sendo a maximização da exploração do trabalho um dos pilares do neoliberalismo, suas estratégias para garantir êxito envolvem uma complexa rede de intervenções não apenas sobre a economia, mas sobre a política em nível global. Esse processo expõe a contradição central do discurso neoliberal: enquanto advoga a não intervenção do Estado no mercado, sua dinâmica se sustenta essencialmente sobre a conformação de um Estado que favorece o setor privado e o grande capital, através da concessão de benefícios legais, tributários e subsídios estatais, para redução de custos para as empresas e através da eliminação de direitos e políticas sociais, especialmente no que concerne à proteção dos trabalhadores e trabalhadoras. Esse processo se dá, como vimos acima, desde a década 70, através da flexibilização do mercado de trabalho, com o ataque ostensivo ao contrato formal e a criação de novas modalidades de contratação mais flexíveis, jornadas parciais e incentivo às formas de trabalho informal mascaradas de empreendedorismo.

Uma intervenção neoliberal orquestrada em todo o mundo garantiu a realização das reformas na legislação trabalhista, operando com lobbies poderosos dentro das estruturas do legislativo, do executivo, do judiciário e de um discurso de valorização da flexibilização da lei como forma de modernização das relações de trabalho. Esse processo de flexibilização eliminou direitos conquistados há mais de um século pela luta da classe trabalhadora como limite de jornada, normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, permitindo uma intensificação da exploração da mão de obra progressiva e em todo o mundo. Observa-se, desta forma, uma tendência estrutural de precarização do trabalho.

---

ou clientes por meio de aplicativos ou sites on-line, um trabalho, na maioria das vezes de natureza temporária, flexível e fragmentada.

Competitividade e produtividade são dois termos que têm presença de destaque no dicionário neoliberal. Sob o argumento de que é preciso adotar medidas de aumento da produtividade nas empresas, com apoio estatal para enfrentar a "crescente" competitividade dentro dos setores e na economia global, se reforça uma ênfase na necessidade de redução dos custos de produção, que se reflete em políticas de diminuição de benefícios e remuneração do trabalho. É importante notar que se trata não de uma política conjuntural ou circunstancial para enfrentamento de crises, mas de uma política estrutural do capitalismo neoliberal.

Por fim, há um ataque sistemático e ostensivo aos sindicatos, tendo em vista enfraquecer o poder de organização e de negociação da classe trabalhadora. As empresas adotam práticas antissindicais e os governos realizam reformas que atacam o direito de greve e as formas de sustentação financeira dos sindicatos. Para além dessas medidas, o incentivo a formas de trabalho autônomo, à meritocracia e ao individualismo incidem negativamente sobre as formas de organização coletiva.

Desta forma, o capitalismo contemporâneo[10] garante o aumento da exploração do trabalho. Com o discurso de modernização, promove um retrocesso nas condições de trabalho que remontam a períodos do início do século passado, com jornadas acima de 12 horas, altos níveis de adoecimento, morte no trabalho e aumento da pobreza e da desigualdade social.

A questão da exploração do trabalho tem centralidade na teoria marxista e é compreendida como parte estruturante fundamental do sistema capitalista, porém é importante tratar das diferenças entre os conceitos de exploração e superexploração do trabalho para compreender o fenômeno da precarização. Se por um lado a exploração é intrínseca ao capitalismo, a superexploração submete o trabalhador e a trabalhadora a condições extremas com jornadas extensas e extenuantes, baixa remuneração e sem condições mínimas de segurança e proteção à saúde, com graus de precariedade que superam padrões históricos do próprio capitalismo, tendo em

[10]Embora haja nuances nos conceitos de neoliberalismo, capitalismo neoliberal e capitalismo contemporâneo, elas não são objeto do presente trabalho e eles serão usados para designar o sistema econômico atual sob a égide do capitalismo, que tem nas políticas neoliberais sua forma de organização e configuração atual.

vista manter os níveis de acumulação em períodos de crise e de queda das taxas de lucro (Mészáros, 2002). Logo, se o pós-guerra representou um período histórico no qual se discutiam medidas e buscava-se, nos países centrais do capitalismo, conter as tendências à exploração crescente do trabalhador sob a dinâmica do capital, o capitalismo neoliberal, em poucas décadas, recolocou no centro da dinâmica da economia global a busca da máxima acumulação e concentração à custa da máxima exploração do trabalho. Desta forma, precisamos analisar o trabalho sob a lógica neoliberal a partir da sua materialidade: níveis de desemprego, remuneração, adoecimento, empobrecimento.

Muitos são os estudos realizados por organizações internacionais e nacionais que coletam e sistematizam informações sobre as condições de trabalho e poderiam ser citados à exaustão. O último relatório da OIT (2024), com o panorama e as perspectivas sociais e de emprego para 2024, traz dados alarmantes:

Apesar de as taxas de desemprego terem sofrido uma redução, em 2023, atingindo patamares inferiores aos períodos pré-pandemia, o déficit global de empregos permaneceu elevado, em torno de 435 milhões. Além disso, o número médio de horas trabalhadas permanece abaixo dos níveis pré-pandêmicos (2019), causando desequilíbrios no mercado de trabalho, começando a surgir preocupações de que esses desequilíbrios sejam de natureza estrutural e não cíclica.

Embora tenha havido redução do desemprego, os salários reais diminuíram na maioria dos países do G20, se considerarmos que os aumentos salariais não acompanharam o ritmo da inflação. Diante disso, o número de trabalhadores e trabalhadoras que vivem em situação de pobreza extrema, ou seja, que ganham menos de 2,15 USD por dia, por pessoa, aumentou em quase mais de 1 milhão a nível mundial em 2023, e o número de trabalhadores e trabalhadoras que vivem em pobreza moderada aumentou em 8,4 milhões, com um declínio da pobreza moderada, observado apenas nos países de rendimento médio-alto.

A recuperação das taxas de atividade para os níveis anteriores à pandemia tem sido desigual e não beneficiou da mesma forma todos os grupos do mercado de trabalho. No caso dos jovens trabalhadores e trabalhadoras, é altíssimo o número dos

que nem trabalham e nem estudam, e dos que abandonaram o mercado de trabalho no último período, a maioria continua a enfrentar desafios significativos para regressar. A taxa de NEET (pessoas que não estão em formação, educação ou emprego) continua a ser elevada em todos os níveis de rendimento e, em especial, entre as mulheres jovens, o que coloca desafios significativos à sua ligação ao mercado de trabalho a longo prazo.

Os dados também indicam que os trabalhadores e trabalhadoras, que conseguiram regressar ao mercado de trabalho, tendem a não trabalhar o mesmo número de horas que antes da pandemia e as medidas para manter as pessoas no seu emprego, independentemente do número de horas trabalhadas, vêm desaparecendo, o que provoca uma recuperação mais lenta da média de horas trabalhadas. O crescimento das vagas de trabalho a tempo parcial tem impacto negativo nesse sentido.

Assim, se compararmos com as conclusões do mesmo relatório publicado em 2019 (ILO, 2019), o emprego de má qualidade era, naquele momento, o maior problema do mercado de trabalho em nível global. Segundo o relatório, para a maioria dos países, atingir níveis de trabalho decente, como prevê o ODS 8 da Agenda da ONU para o Desenvolvimento Sustentável - *promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos* - era algo irreal e a avaliação era de que as novas configurações do trabalho, especialmente aqueles que envolvem novas tecnologias, colocavam em risco conquistas acumuladas pela classe trabalhadora. Às vésperas da pandemia da Covid 19, que provocaria grandes impactos nas condições de vida em todo o mundo, a situação já era alarmante. Um total de 700 milhões de pessoas viviam em pobreza extrema ou moderada, apesar de terem emprego, sendo que 2 bilhões de trabalhadores e trabalhadoras, o que representava 61% da força de trabalho mundial se encontrava no emprego informal e mais de um em cada cinco jovens (com menos de 25 anos) não trabalhavam e nem estudavam, colocando em risco suas perspectivas laborais (OIT, 2019). Passada a pandemia, o panorama geral é de agravamento das condições de trabalho em todo o mundo.

Num balanço final, segundo a OIT (2019), as perspectivas do mercado de trabalho tenderão a deteriorar-se, com as taxas de desemprego mundiais registrando aumento devido ao acirramento da crise nas economias avançadas; com os salários reais e os padrões de vida ameaçados pela inflação elevada e persistente e o aumento dos custos da habitação; com o desemprego jovem comprometendo a recuperação do mercado de trabalho; com as taxas de informalidade altas, se mantendo em torno de 58% da população ativa mundial. Desta forma, a tendência é que a pobreza no trabalho se mantenha e, consequentemente, a desigualdade social.

Por fim, o panorama da OIT para o mundo do trabalho em 2024 destaca o impacto das novas tecnologias, com a inteligência artificial e as plataformas digitais e destaca que:

> Apesar deste aparente progresso tecnológico, os níveis de vida e o crescimento da produtividade não melhoraram […]. A falta de competências e as barreiras à entrada de novos operadores criadas por grandes monopólios digitais revelaram-se obstáculos significativos a uma adoção tecnológica mais rápida, em especial nos setores de baixa produtividade e nos países em desenvolvimento. Além disso, é provável que as desigualdades geográficas se agravem, uma vez que um pequeno número de conglomerados continua a atrair a maior parte do investimento no setor digital.

A OIT indica, no mesmo relatório, que os Estados deverão adotar uma estratégia mais proativa para avançar no desenvolvimento tecnológico, utilizando recursos de fundos soberanos, o que revela que não haverá compromisso com o desenvolvimento sustentável por parte dos gigantes da tecnologia.

Desta forma, o capitalismo neoliberal prova sua competência para acelerar a acumulação de riqueza, sua capacidade de destruição do trabalho protegido e de produção de desigualdade social, inviabilizando qualquer possibilidade de trabalho decente e desenvolvimento socioeconômico sustentável sob seu regime.

No Brasil, o retorno à aplicação das políticas neoliberais de privatização e o desmonte do Estado, após 2016, promoveram um retrocesso no campo das ações de inclusão social e redução das desigualdades e conduziram o país de volta ao mapa da fome, de onde havia saído em 2014. As reformas na estrutura do orçamento, na legislação trabalhista e na previdência aceleraram o processo de precarização das condições de vida e de trabalho. Como um dos resultados mais cruéis, em 2022, o

Brasil voltou ao mapa da fome, segundo relatório da FAO (2023) publicado em julho do mesmo ano.

Apontando as contradições próprias do sistema, o FMI (Fundo Monetário Internacional), instituição responsável pela imposição das mesmas políticas neoliberais em questão, passou a denunciar os riscos da desigualdade social e indicar a necessidade de retomada de políticas públicas de proteção social. Em relatório publicado em 2016 (IMF, 2016), economistas do Fundo avaliavam que algumas políticas, que são parte importante da agenda neoliberal como corte de gastos públicos, privatizações e livre comércio, ao invés de gerarem crescimento, aumentam a desigualdade social. Nessa mesma linha, em painel durante o Fórum Econômico de Davos, em janeiro de 2017, a então presidente do FMI, Christine Lagarde se contrapôs ao Ministro da Fazenda do governo Temer, Henrique Meirelles, que defendia a adoção de medidas amargas no Brasil. Em suas palavras, Lagarde, se referindo à necessidade de rever medidas que geram desigualdade social, "[...] inclusive na minha própria instituição, que agora se converteu para aceitar a importância da desigualdade social e a necessidade de estudá-la e promover políticas em resposta a ela" (Lagarde, 2017).

Embora haja uma compreensão socialmente construída de que reformas tratam de mudanças que buscam aprimorar o que está sendo transformado, é preciso elucidar o que se dá com o termo reforma na sua apropriação no léxico neoliberal. Segundo o dicionário português *Michaelis*, reforma significa: 1. Ato ou efeito de reformar; reformação; 2. Mudança para melhor, nova organização, renovação; 3**.** Modificação em âmbito social ou moral visando aperfeiçoamento e melhoramento. No caso das reformas neoliberais, embora sejam processos de transformação, na prática, se revelam processos de desconstrução e desvirtuamento do seu objeto original, o que pode ser identificado nas reformas da estrutura do Estado, nas reformas da legislação trabalhista e nas reformas previdenciárias, que se repetem há décadas pelo mundo com conteúdo semelhante, sempre reduzindo direitos e aumentando a vulnerabilidade social. O que tinha o objetivo de garantir proteção foi reformado para reduzir a proteção. Não se trata apenas de esclarecer uma questão semântica, pois o

que se revela é a estratégia: construir um discurso que esconde a contradição, mascarando a precarização sob os argumentos de reforma e modernização.

Essas reformas, é importante dizer, se espalharam a partir dos anos 2000, tanto nos países do centro, quanto nos países da periferia do capitalismo, e têm uma incidência grave nas condições socioeconômicas em todo o mundo que enfrenta uma crise econômica que se agrave depois de 2008, sendo apresentadas como caminho para superá-la.

Herança do pós-guerra, as organizações multilaterais construíram um conjunto de normas internacionais com o objetivo de garantir a cooperação e o equilíbrio de poder no cenário mundial. A OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada em 1919, com parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Grande Guerra (1914-1918), com representação dos governos, dos trabalhadores e dos empresários dos estados membros, produz normas que orientam a regulação e proteção do trabalho. Sua carta de constituição[11] estabelece em seu preâmbulo as condicionantes sobre as quais devem ser construídas as legislações nacionais dos seus membros. Desta forma, revela a Declaração Filadélfia:

> Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;
> Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;
> Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. (OIT, 1944)

[11] O documento original foi aprovado em 1919, mas sofreu alterações no decorrer dos anos. Desta forma, o atual documento de constituição da OIT, conhecido como Declaração de Filadélfia, consubstancia as alterações realizadas no documento.

Em sua primeira conferência internacional, em 1919, estabeleceu o limite de 8 horas diárias e 48 horas semanais para a jornada de trabalho; proteção à maternidade, garantindo à mulher o direito à licença remunerada, estabilidade e proteção contra trabalho insalubre; a definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. Conhecer esse documento é fundamental para compreender as mudanças que o neoliberalismo operou no mundo a partir das décadas de 1970 e 1980, nos permitindo situar e compreender os impactos das "contrarreformas" realizadas nesse contexto.

Isso posto, um dos primeiros países europeus a iniciar o processo de reformas foi a Alemanha (Torresani, 2017). Em 2003, sob o governo do PSD (Partido Social Democrata) de Gerhard Schröder, o país iniciou uma agenda (Agenda 2010) de mudança na legislação trabalhista que foi realizada em quatro etapas, conhecidas como Hartz 1, Hartz 2, Hartz 3 e Hartz 4. A cada uma delas correspondeu uma nova lei. Resumidamente, o Plano Hartz, como ficou conhecido, abriu espaço para a adoção de contratos não permanentes, rotativos de curto prazo e terceirizados, substituindo contratos sem prazo determinado, com estabilidade, para o que se convencionou depois chamar de "*minions*", contratos com jornadas inferiores a 15 horas semanais, ou seja, jornadas parciais e intermitentes que reduzem igualmente direitos e proteção social. Removeu os "empecilhos trabalhistas" como os direitos de rescisão de contrato e indenização. Permitiu a subcontratação via criação de uma agência federal de contratação de funcionários e limitou o acesso ao seguro desemprego, reduzindo o período de 24 a 12 meses, criando exigências para a concessão e reduzindo os valores do benefício. Além dos cortes no seguro desemprego, o governo aumentou a pressão sobre os desempregados, que passaram a ter benefícios cortados caso recusassem propostas de trabalho. Houve alteração também no sistema público de saúde, que exclui coberturas, e o congelamento dos benefícios de aposentadoria.

O sistema de previdência social da Alemanha foi o primeiro a ser criado na história, em 1889, por Otto von Bismarck. À época, a idade mínima para um trabalhador se aposentar era de 70 anos, passando, em 1916, para 65 anos. O sistema adotado é o de repartição, com contribuição de trabalhadores e empregadores. A partir de 1992, o governo iniciou um processo de reformas igualando

a idade mínima de homens e mulheres que, a partir de 2007, é gradualmente elevada e deverá chegar a 67 anos em 2029.

Na França, a legislação trabalhista é regida pelo Código do Trabalho, de 1910. O texto já passou por várias alterações nesse período de mais de um século, algumas para ampliar direitos, como é o caso da redução da jornada semanal para 35 horas, pelas leis Aubrey I e II, medidas para proteção contra a demissão arbitrária e de fortalecimento da negociação coletiva. Porém, a partir do final dos anos 90 e nos anos 2000, algumas mudanças foram implementadas para flexibilizar o contrato de trabalho sob o argumento de permitir maior competitividade às empresas. Entre essas mudanças vale a pena destacar: contratos de trabalho a termo (1993), que introduziram medidas para facilitar a contratação de trabalhadores (as) por tempo determinado, permitindo maior flexibilidade para as empresas realizarem contratações temporárias; contratos de trabalho para jovens (1994); abriu a possibilidade de formas diferenciadas para contratação de jovens com direitos reduzidos como o período de estabilidade de dois anos sem proteção contra despedida; reforma da negociação coletiva (1996); permitiu a prevalência do negociado sobre o legislado, abrindo espaço para que a negociação coletiva nas empresas prevalecesse sobre as normas setoriais.

Entre 2012 e 2016, durante o governo de François Hollande, foram introduzidas outras mudanças também sob o argumento de melhorar a competitividade das empresas francesas, como a Lei de Segurança do Emprego (Loi Travail), em 2016, que criou facilidades econômicas para a empresa demitir. A partir de 2017, o governo de Emmanuel Macron implementou uma ampla reforma conhecida como "Leis Trabalhistas de Macron" ou "*Lois Travail Macron*". Essas reformas buscaram flexibilizar ainda mais o mercado de trabalho, simplificar as negociações coletivas e fornecer maior autonomia às empresas para negociar termos e condições de emprego, leia-se, pressionar os trabalhadores e trabalhadoras em negociação direta para reduzir direitos, permitindo que empresas menores negociem sem a participação do sindicato, facilitando as demissões para os investidores estrangeiros em situações de crise e reduzindo o valor das indenizações.

A previdência social também foi alvo de reformas na França (Blume, 2018) a partir da década de 1990. O sistema, público e em modelo de repartição com contribuição compulsória de empregados e empregadores, garante também um sistema complementar compulsório, ligado à classe profissional do trabalhador. As principais reformas foram realizadas em 2010 e 2013. Em 2010, Nicolas Sarkozy aumentou a idade mínima para se aposentar para 62 anos e a idade mínima para a aposentadoria integral para 67 anos. As mudanças mais recentes foram realizadas por François Hollande, em 2013, que reverteu parte das mudanças de Sarkozy e retornou à idade mínima para aposentadoria de 62 para 60 anos para algumas categorias de trabalhadores que começaram a trabalhar cedo. Finalmente, as últimas mudanças foram aprovadas no final do ano por Emmanuel Macron que, apesar da pressão contrária do povo francês, desde seu primeiro governo, conseguiu aprovar algumas mudanças no final de 2023. São elas o aumento na idade mínima para aposentadoria, passando de 62 anos para 64 anos de forma gradual até 2030 e o aumento também gradual do tempo de contribuição de 42 anos para 43 anos até 2027. Além disso, foram abolidos diversos fundos complementares de categoria.

Vamos tomar como comparativo as reformas realizadas na Alemanha, na França, na Argentina e no Brasil. A opção pelos dois países europeus se justifica por terem tradição como Estados com um arcabouço legal protetivo, são estados com tradição de políticas de proteção e bem-estar social e importante história de organização e luta da classe trabalhadora para a conquista desses direitos trabalhistas e sociais.

No caso da Argentina, a escolha se deve ao fato de serem ambos, Brasil e Argentina, países sul-americanos que compartilham particularidades nesse sentido, e foram realizadas por governos conservadores que sucederam governos progressistas e fizeram inversão de rumo aplicando as reformas. Em estudo comparativo, Magda Biavaschi destaca a conjuntura e os objetivos comuns que as orientou:

> No caso da “reforma trabalhista”, os argumentos e as promessas que fundamentam o projeto brasileiro e o argentino são equivalentes: diminuir o déficit fiscal, promover investimentos, gerar empregos, melhorar a competitividade, combater a informalidade e recuperar as contas do sistema de seguridade social. Desde 2015, a política econômica argentina vem sendo

> conduzida pelos preceitos neoliberais, tal como no Brasil pós-impeachment de 2016. (Biavaschi; Teixeira, 2018, p. 20)

É importante destacar que países europeus como a Espanha, a Inglaterra e a Itália também possuem a mesma tradição, fizeram reformas semelhantes e enfrentaram grande resistência da classe trabalhadora, tanto através do movimento sindical organizado, quanto do universo de trabalhadores precarizados que se encontram fora da cobertura sindical (Braga, 2017). Na América Latina, países como a Argentina e o Chile também passaram pelo mesmo processo, cujas reformas se deram dentro de parâmetros semelhantes. No caso do Chile, como mencionamos anteriormente, a implantação de políticas neoliberais teve início já na década de 1970, durante a ditadura de Augusto Pinochet e foram bastante agressivas, com a privatização do sistema de previdência social no início da década de 80, substituindo o sistema público vigente.

Na Argentina, a legislação trabalhista foi consolidada em 1974, durante o governo de Isabel Perón, na Lei de Contrato de Trabalho, que é ainda hoje a base do arcabouço legal trabalhista argentino e estabelece os parâmetros para as relações de trabalho. Na década de 1990, durante o governo de Carlos Menem, foi implementada uma série de mudanças de caráter neoliberal, visando flexibilizar o mercado de trabalho, reduzindo direitos laborais e precarizando o emprego, introduzindo contratos temporários, com prazo determinado, e contrato por hora. As leis trabalhistas já haviam sofrido alterações durante o período da ditadura militar, através da Lei de Emprego de 1976, que permitiu o uso de contratos de trabalho mais flexíveis e alterou disposições relacionadas às demissões. Em 1991, foi aprovada a Lei de Flexibilidade Laboral, que facilitou a terceirização, ampliou os contratos temporários e instaurou regras para facilitar a demissão e privilegiar as negociações setoriais em detrimento das negociações nacionais, fragilizando o poder negocial das organizações sindicais. Essas mudanças tiveram seu poder de precarizar as condições de trabalho potencializadas pelas medidas de redução do Estado, desregulamentação de setores da indústria, do setor de telecomunicações e outros, impactados pela privatização e por incentivos para atrair investimento estrangeiro. O governo de Maurício Macri (2015-2019) avançou com proposta de reformas nessa mesma linha e aprovou mudanças que introduziram contratos de trabalho ainda mais flexíveis e fragmentaram a negociação coletiva. A grande resistência do movimento sindical e social argentino

conseguiu impedir que parte das propostas fossem aprovadas, como se deu com a reforma previdenciária proposta pelo mesmo governo.

A Argentina enfrenta novamente forte ameaça com a investida do presidente Javier Millei que, recém empossado, publicou o que chamou de um mega decreto, o DNU - Decreto de Necessidade e Urgência, com um capítulo reservado a uma ampla reforma trabalhista que, entre outras medidas, amplia o período de experiência de novos empregados de três para oito meses, aumentando o prazo para demitir novos trabalhadores sem pagamento de indenizações, autoriza demissões de trabalhadores que participem de piquetes ou ocupação de ambientes de trabalho em paralisações ou greves e altera as regras de compensação de hora extra. O decreto foi suspenso por decisão judicial, mas o país deve enfrentar um governo de grandes tensões na área social e de enfrentamento com os trabalhadores.

O que se observa em todos esses casos apresentados é a semelhança na linha geral das propostas e nos pontos afetados pela legislação trabalhista (Lúcio, 2017). De maneira geral, em todos os países, as reformas incidiram sobre os contratos de trabalho, criando modalidades de contratação com direitos e proteção reduzida, facilitando a demissão, driblando as normas do direito laboral referentes à jornada, à insalubridade, à remuneração e à proteção sindical. Outro alvo, em todos os casos, é a negociação coletiva, que passa a ser descentralizada, permitindo a prevalência do negociado sobre o legislado, com acordo por empresa e acordos individuais se sobrepondo sobre as convenções coletivas mais amplas e as normas nacionais. A legalização da terceirização e da subcontratação, sem limites, dilui a responsabilidade patronal e a fragilização das estruturas de suporte aos trabalhadores e trabalhadoras como a justiça do trabalho e os sindicatos. No que concerne à legislação previdenciária, também as reformas seguem a mesma lógica, com imposição de idade mínima, mecanismo de redução dos benefícios e aumento do tempo mínimo de contribuição.

No Brasil, as reformas neoliberais aconteceram relativamente tarde em relação ao que aconteceu nos demais países. A partir de 1988, houve mudanças pontuais na organização do Estado, nas leis trabalhistas e previdenciárias, mas o grande desmonte foi realizado após o impeachment da presidente Dilma, em 2016. Há fatores

relacionados à conjuntura que marcaram o cenário político na América do Sul, com uma onda de governos progressistas nas primeiras décadas do século XXI, que foram determinantes nesse processo e que explicam o relativo atraso na implantação de medidas neoliberais mais incisivas. No Brasil, a crise de 2008 atrasou sua chegada graças a um mercado interno, aquecido pelas políticas de distribuição de renda, e ao aumento na oferta de crédito através dos bancos públicos, o que permitiu manter o crescimento da economia até 2013.

Abriremos um parêntese para trazer as contribuições de Ruy Braga para a discussão. Ele destaca diferenças fundamentais que dizem respeito às diferenças entre o processo de evolução do capitalismo nos países centrais e nos países da periferia do sistema. Ele chama atenção para a existência de um contingente de trabalhadores precarizados estrutural no sistema. *"*O precariado, isto é, o proletariado precarizado é formado por aquilo que, excluídos tanto o lumpemproletariado quanto a população pauperizada, Marx chamou de superpopulação relativa" (Braga, 2012, p. 19). Ou seja, não como resposta às crises, a precarização "é uma dimensão intrínseca da mercantilização do trabalho" (Braga, 2012, p. 20). Porém, alerta para as diferenças existentes entre o processo de desmonte de direitos entre o centro e a periferia, questão considerada fundamental para uma análise histórica acurada (Braga, 2012).

> Se a precariedade parece estar se transformando em um "regime 'regular' da organização do trabalho" (Castel), ameaçando décadas de institucionalização de direitos sociais nos países capitalistas avançados, a verdade é que ela nunca deixou de ser a regra na periferia do sistema. (Braga, 2012, p.19)

Dito isso, a partir de 2013, a crise avançou sobre o Brasil, derrubando a atividade econômica e os níveis de emprego. A exemplo do que aconteceu em outros países da América do Sul, como Argentina, Paraguai, Colômbia, Equador, Bolívia e Peru, seguiu-se um movimento de golpes e de avanço da direita[12], com governos que iniciaram reformas liberais de maneira agressiva e acelerada. Logo após o golpe, assim que assumiu a presidência, Michel Temer enviou ao Parlamento os projetos de reforma trabalhista e da previdência, que tramitaram de maneira acelerada dentro do Congresso Nacional.

[12] A análise das estratégias da geopolítica que estão relacionadas com esse movimento que marcou os países sul-americanos em meados da década de 2010 seria de grande valor para sua compreensão, mas exigiria um trabalho à parte. Por isso, não nos aprofundaremos no tema.

A reforma trabalhista contemplou uma pauta antiga do setor patronal. Em 2013, a CNI (Confederação Nacional da Indústria) publicou um documento chamado “101 Propostas para Modernização Trabalhista” (Casali, 2012), com um conjunto de propostas de alteração da legislação trabalhista brasileira. Essa demanda ficou reprimida até 2017, quando o projeto de lei enviado pelo governo e construído em conjunto com o setor privado foi aprovado pela Câmara e pelo Senado, atendendo aos interesses patronais.

Uma das mais perversas medidas aprovadas pela reforma alterou o alcance dos direitos trabalhistas, permitindo o seu rebaixamento através da negociação coletiva. A partir da prevalência do negociado sobre o legislado, passa a ser permitido reduzir os direitos garantidos por lei. A legislação trabalhista (CLT), que até então representava um piso de proteção para os trabalhadores, passou a ser apenas uma referência para a negociação. O fim da ultratividade dos acordos coletivos acabou com o piso de direitos e benefícios conquistados através da negociação, deixando de valer e tendo de ser renegociados por ocasião da renovação do acordo.

A criação do contrato intermitente, que na prática é o contrato por hora, semelhante ao contrato zero hora de alguns países, permite ao empregador acionar o trabalhador quando bem entender, com a possibilidade de realizar o pagamento por horas trabalhadas, podendo o trabalhador receber uma remuneração menor do que o salário-mínimo e ter seus direitos pagos proporcionalmente às horas trabalhadas, comprometendo inclusive o seu recolhimento à previdência. O trabalhador passa a viver em condições de total incerteza, sem saber quando vai trabalhar, por quantas horas e qual será seu salário no final do mês. Para além do contrato intermitente, a ampliação do alcance do teletrabalho, o autônomo exclusivo, o contrato em tempo parcial e permissão para terceirizar a atividade fim são formas de contratação com redução de custo para o empregador e redução de direitos para os trabalhadores.

A redução de responsabilidades do patrão com as condições de trabalho no teletrabalho, incluída na reforma, ficou patente durante a pandemia. As novas tecnologias como recursos para garantir o isolamento social não são uma forma nova de trabalho, mas a falta de proteção e regulamentação permite ao empregador

transferir os custos do trabalho para o trabalhador e se eximir de responsabilidades como jornada e condições de saúde e segurança.

O contrato do autônomo exclusivo, no qual o trabalhador exerce sua atividade sem vínculo de emprego, sem direitos trabalhistas e assumindo todos os custos e riscos da atividade, na prática, legaliza a fraude laboral ao eliminar os critérios para o reconhecimento do vínculo como pessoalidade, subordinação e não eventualidade. Essa alteração garante segurança jurídica ao empregador para substituir postos de trabalho e reduzir custos, deixando o trabalhador exposto.

A ampliação da jornada do trabalho parcial permite a substituição de trabalhadores com contrato por prazo indeterminado e promove uma subutilização dos trabalhadores, que passam a ter vínculos com jornada e remuneração inferiores às suas capacidades e necessidades. Somadas, essas novas modalidades de contratação permitem ao empregador fragmentar sua mão de obra para atender exclusivamente às necessidades da empresa.

O fim das horas *in itinere*, eliminando a responsabilidade do empregador com o transporte do trabalhador, que não dispõe de condições de acesso por transporte público, fragiliza ainda mais os trabalhadores com impacto sobre sua remuneração e sobre suas condições de trabalho.

A possibilidade de fazer acordo para redução do intervalo para alimentação e descanso, somada à possibilidade de estender a jornada 12X36 para várias categorias e a flexibilização do banco de horas, abre espaço para a ampliação da jornada com aumento dos impactos na saúde do trabalhador.

As permissões para rescindir o contrato por comum acordo com redução das verbas rescisórias, FGTS e do seguro-desemprego somadas, o fim da homologação no sindicato com assistência jurídica, a criação do termo de quitação anual, atestando o recebimento das obrigações trabalhistas, expõem os trabalhadores à maior pressão patronal e ao calote na rescisão, um dos maiores motivos dos processos trabalhistas.

No caso da terceirização, o fim da responsabilidade solidária ou subsidiária sobre os débitos e multas trabalhistas entre empregadores de uma mesma cadeia produtiva abre brechas para a ampliar a subcontratação. As grandes empresas que estão no topo das cadeias produtivas utilizam a terceirização como forma de se desobrigar dos direitos trabalhistas subcontratando empresas. Desta forma, legalmente, elas podem se esquivar da responsabilidade com os trabalhadores da sua cadeia, com impacto negativo no combate ao trabalho escravo entre outras mazelas.

Todas essas brechas abertas pela reforma para a precarização das condições de trabalho se tornam ainda mais graves somadas às medidas de ataque à estrutura sindical, fragilizando a negociação coletiva e o financiamento dos sindicatos. A criação de uma representação de trabalhadores nas empresas sem vínculos com os sindicatos, com poderes para negociar direitos trabalhistas, a prevalência do negociado sobre o legislado e dos acordos sobre as convenções coletivas de trabalho enfraquecem o poder de negociação e o papel dos sindicatos. O pagamento facultativo das contribuições sindicais, condicionado à autorização prévia dos trabalhadores, desmontou a estrutura de sustentação financeira dos sindicatos, enfraquecendo sua capacidade de resistência e de luta.

O esvaziamento dos poderes da Justiça do Trabalho, para garantir um equilíbrio mínimo entre as partes na relação capital e trabalho, deixou o trabalhador ainda mais vulnerável. A reforma suprimiu o exame de ilegalidades ou inconstitucionalidades de acordos e convenções coletivas, limitando a ação dos tribunais e dos juízes do trabalho ao princípio de “intervenção mínima”, o que reduz as possibilidades de punição nos casos de rebaixamento de direitos. Outra alteração de grande impacto foi a redução do valor das multas para condenação por danos morais, limitando-as a um percentual do trabalho, desvinculando o dano da questão moral e da gravidade do dano causado. Por fim, a reforma encarece o processo trabalhista, onerando e punindo o trabalhador que procurar a Justiça, limitando as condições para acessar a justiça gratuita e constrangendo o trabalhador a pagar os honorários do advogado da empresa e do perito, caso perca o processo ou se ausente. Essas mudanças, junto com o fim da assistência sindical nas rescisões de contrato e a declaração de quitação anual, expõem os trabalhadores a acordos rebaixados.

Embora tenha sido considerada constitucional pela Câmara e pelo Senado, importantes entidades ligadas ao mundo do trabalho como a ANAMATRA (Associação Nacional de Magistrados do Trabalho), a ANPT (Associação Nacional de Procuradores do Trabalho) e o MPT (Ministério Público do Trabalho) encaminharam um pedido de veto do Presidente da República, Michel Temer, à época, por entendem que há “inúmeras inconstitucionalidades que devem levar ao esvaziamento de diversos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal”. Ao reduzir a proteção social aos trabalhadores e dificultar o acesso à justiça do trabalho, a reforma fere os artigos 5º e 7º comprometendo os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, pilares da Constituição de 1988.

Outro argumento apresentado pelas entidades diz respeito à violação das normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) no que diz respeito ao diálogo social. A Convenção 154, ratificada pelo Brasil, trata da necessidade de estabelecer um diálogo tripartite, envolvendo trabalhadores, empregadores e governo na busca de consenso e respeito aos interesses das partes para a realização de alterações na legislação do trabalho.

A OIT se manifestou oficialmente em resposta às denúncias feitas pelas centrais sindicais contra o projeto de reforma sindical. Através de documento assinado pelo Departamento de Normas Internacionais[13], a entidade declarou que o projeto (PLC 38) agredia convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e que são pilares para a promoção do trabalho decente. No entendimento da OIT, são desrespeitadas ao menos quatro convenções internacionais da entidade: a Convenções 98 que trata da negociação coletiva; a Convenção 151 sobre a negociação coletiva no serviço público, a Convenção 154 de fomento à negociação coletiva e a Convenção 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores. Uma das afirmações contidas no documento diz que "a adoção de um projeto de lei que reforma a legislação trabalhista deveria ser precedida por consultas detalhadas a interlocutores sociais do país".

[13] Disponível em: https://view.publitas.com/cut/carta-da-oit-condena-reforma-trabalhista-brasileira/page/1. Acesso em: 17 ago. 2024.

O processo legislativo tramitou de forma acelerada no Congresso Nacional e no prazo de um semestre, foi aprovado na Câmara e no Senado, sem ouvir os trabalhadores e sem participação das centrais sindicais, que não foram consultadas na elaboração do conteúdo. Durante a tramitação foram realizadas inúmeras audiências tratando dos diversos pontos do projeto, porém, nenhuma das posições apresentadas pelos representantes dos trabalhadores e de vários especialistas do trabalho que se manifestaram contrários ao projeto foram consideradas nos relatórios e no texto final que foi para votação. A realização de um extenso calendário de audiências não representou em absoluto um processo de consulta sobre mudanças de tamanho impacto na vida dos trabalhadores, que perderam direitos e proteção social.

Estudos sobre os impactos da reforma trabalhista revelam o aumento da precarização das condições de trabalho e defendem que, na prática, as mudanças legalizaram o que até então era fraude laboral (Krein *et al*., 2019). Segundo dados publicados pela REMIR - Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Krein *et al*., 2019), os impactos podem ser identificados sobre remuneração, jornada de trabalho, contribuição previdenciária e sobre as condições de saúde e segurança.

> Em um contexto de crise, a Reforma contribui para facilitar os ajustes que as empresas podem promover no mercado de trabalho, deixando os trabalhadores em uma condição mais vulnerável, que se expressa na precarização do trabalho - conforme ilustrado pelas condições de trabalho dos entregadores ciclistas de aplicativos de São Paulo, entre os quais prevalecem amplas jornadas, baixos salários e ausência de proteção social. (Krein *et al*., 2019, p. 153)

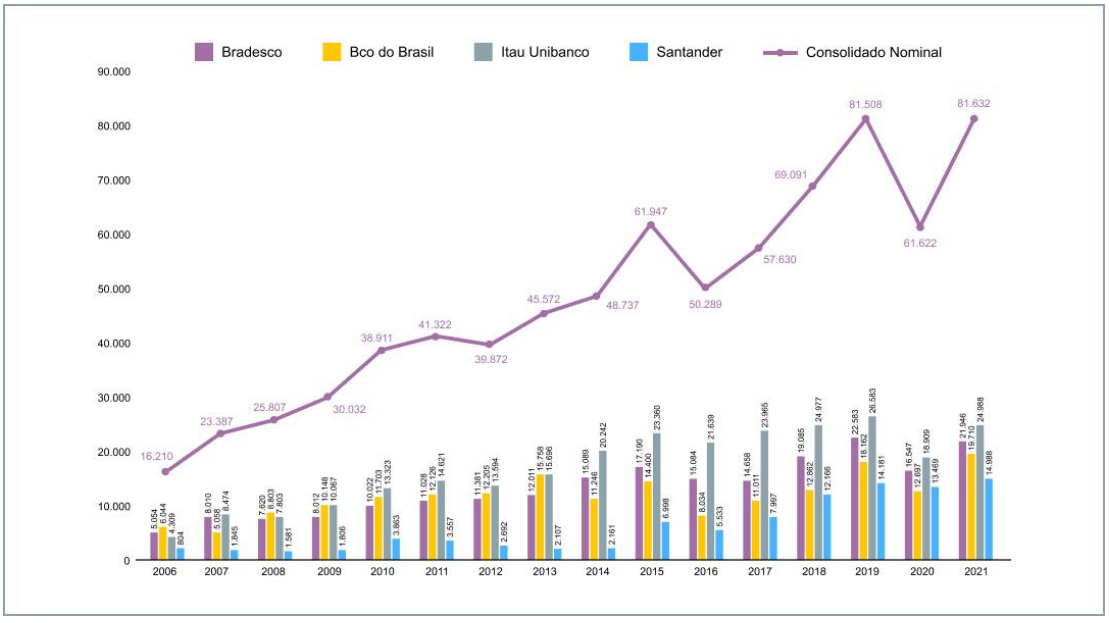
Das promessas do capitalismo para o progresso social, nada se cumpre, mas certamente podemos avaliar que seus objetivos vêm sendo atingidos com sucesso espetacular, se considerarmos a vocação do sistema econômico do capital, qual seja, a acumulação da riqueza. As duas maiores crises mundiais do século XXI até o presente momento, a crise de 2008 e a pandemia de COVID-19, funcionaram como um grande trampolim que impulsionou o aumento da concentração de renda em nível global.

As medidas de contenção dos impactos da crise financeira de 2008 foram essencialmente de transferência dos fundos públicos para o setor privado à custa da descapitalização das políticas sociais e aceleraram as reformas trabalhistas pelo mundo, reduzindo o custo do trabalho através da precarização de contratos, ampliação das jornadas e redução das políticas de proteção social, como vimos.

No caso do Brasil, basta acompanhar a escalada de crescimento do lucro líquido dos bancos desde então e as quedas no PIB a partir de 2014. Como salienta o professor Ladislau Dowbor (2017), nosso sistema de intermediação financeira não serve à economia, e sim dela se serve.

O gráfico 1 mostra a evolução do lucro dos bancos no Brasil, no período de 2006 a 2021. O que vemos é uma curva ascendente que revela um movimento na economia brasileira, marcado pela transferência da riqueza do país para o sistema financeiro. Entre os dados que constam no gráfico, dos quatro bancos pesquisados, apenas um é banco público (Banco do Brasil). Os demais, Bradesco, Itaú e Santander, são bancos privados, que não têm nenhuma responsabilidade com o retorno social de suas atividades. Importante lembrar que as atividades bancárias são concessões públicas.

Gráfico 1 - Evolução do lucro anual dos bancos no Brasil (em milhões de reais)



Fonte: Economatica.com

A pandemia, ao invés de ser um ponto de inflexão na economia mundial, com maior investimento público e privado no combate à crise social, resultante dos impactos sanitários, no trabalho e na economia global, foi mais um trampolim para impulsionar novo aumento nos percentuais de concentração de renda com dados alarmantes.

De acordo com relatório publicado pela CEPAL[14] - Comissão Econômica para a América Latina e Caribe, a pobreza e a extrema pobreza atingiram, em 2020, com a pandemia de COVID-19, seus maiores índices na região em comparação com os dados das últimas duas décadas. As pesquisas indicam piora nos níveis de desigualdade, nas taxas de ocupação e participação no mercado de trabalho, sobretudo das mulheres. Os dados do Panorama Social da América Latina de 2020 estimam que 17 milhões de pessoas morreram de covid e 160 milhões foram empurradas para a pobreza durante a pandemia. O documento alerta para o fato de que os problemas estruturais, que marcam a região, agravam seus impactos econômicos e sociais e destaca os níveis elevados de desigualdade social, um mercado de trabalho com alto índice de informalidade, de desproteção social, que aprofunda a pobreza e as condições de vulnerabilidade da população.

O mesmo fenômeno observa-se em todo o planeta. Os dados são reveladores dessa realidade. Tomaremos como referência os relatórios de pesquisa da OXFAM, que chamam atenção para a disparidade entre ricos e pobres, para as desigualdades de raça e de gênero e para o aumento na concentração da riqueza.

Segundo o documento intitulado A Desigualdade Mata (Oxfam, 2022), lançado pela organização, às vésperas do Fórum Econômico Mundial 2022, em Davos, um bilionário surge a cada 26 horas, desde o início da pandemia e os dez homens mais ricos do mundo dobraram suas fortunas no mesmo período. Os 10 homens mais ricos do mundo têm hoje seis vezes mais riqueza do que os 3,1 bilhões mais pobres do mundo. No Brasil, os 20 maiores bilionários do país têm mais riqueza do que 128 milhões de brasileiros (60% da população).

[14]Disponível em: https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/500c9ce1-b11e-49d9-99a3-b3f371332f70/content. Acesso em: 20 jul. 2024.

> Enquanto um pequeno grupo de pessoas lucrou como nunca durante a pandemia, aumentando suas riquezas de maneira extraordinária, a maior parte da população global está arcando com os principais prejuízos: desemprego, perda de renda, mortes. A pandemia aprofundou as desigualdades e isso está desestruturando nossas sociedades e matando pessoas. (Oxfam, 2022, s. p.)

Desde então, a concentração de renda vem crescendo de maneira assustadora, assim como a degradação das condições de vida da população mais pobre. Os dados do último relatório da Oxfam, divulgado durante a 54ª reunião anual do Fórum Econômico Mundial - 2024, Desigualdade SA, são assustadores. Enquanto a renda média da população diminuiu, os bilionários ficaram mais ricos. A riqueza dos cinco homens mais ricos do mundo dobrou (114%) desde 2020, enquanto 60% da humanidade ficou mais pobre. As fortunas deles, somadas, passaram de US$ 405 bilhões (valor corrigido pela inflação) para US$ 869 bilhões entre março de 2020 e o final de novembro de 2023. À contragosto dos defensores das políticas neoliberais, a Oxfam (2024) avalia que “cabe ao poder público intervir na máquina corporativa para reduzir as desigualdades”.

> Um mundo mais justo e menos desigual é possível se os governos redesenharem os mercados para serem mais justos e livres do controle de bilionários. Se quebrarem monopólios, derem mais poder aos trabalhadores, tributarem as corporações e os super-ricos e, principalmente, investirem em uma nova era de bens e serviços públicos. (OXFAM, 2024, n. p.)

2.3. Neoliberalismo: dimensões estruturais da desigualdade no Brasil

A desigualdade social no Brasil possui aspectos estruturais que precisam ser considerados para uma análise mais profunda de suas origens. Qualquer leitura que se faça deve partir do fato de que somos um país colonizado por países europeus que promoveram aqui um genocídio dos povos originários e que organizaram uma estrutura produtiva e social sobre as bases do escravagismo. Foram três séculos de escravidão e uma transição para o capitalismo construída sobre o trabalho do imigrante europeu e o abandono dos negros libertos à miséria nas periferias das grandes cidades.

Desta forma, o que temos no Brasil é um fenômeno complexo de produção da desigualdade a partir de uma base social e produtiva, estruturada sobre a exploração

da mão de obra dos negros e negras escravizados (as). Somam-se a ela as desigualdades estruturais de gênero que marcam a formação do capitalismo. Não é possível compreender a história da formação do povo e da sociedade brasileira sem compreender essas dimensões que estruturam a desigualdade social no país ao longo da sua história. Nesse sentido, a formação da classe trabalhadora brasileira em sua atual configuração e da precarização que a caracteriza é resultado da intersecção dessas desigualdades estruturais e do lugar que o Brasil colônia ocupou no processo de acumulação primitiva e desenvolvimento do capitalismo e que hoje ocupa como país periférico na divisão internacional do trabalho.

Jessé de Souza (2023) aborda com clareza essa condição ao falar da constituição de uma modernidade periférica e do processo de construção da subcidadania no Brasil. É necessário considerar que a entrada na modernidade e na dinâmica da sociedade capitalista acontece no nosso país em estrutura econômica e social já hierarquizada, entre outras questões do processo de colonização, no qual “mercado e Estado já reproduzem uma visão de mundo e de ser humano contingente historicamente produzida, que hierarquizam indivíduos e classe sociais de acordo com seus imperativos funcionais” (Souza, 2023, p. 132).

Aqui, se localiza um ponto de intersecção entre o processo de abandono da população negra após a abolição da escravidão e a formação de um contingente que Souza (2023) chama de inadaptados, que nos países do centro do capitalismo é marginal, mas no caso da formação da classe trabalhadora brasileira é um fenômeno de massas e estrutural: um universo que vive em completo abandono pelo Estado, à margem da organização social e em permanente marginalização. Esse contingente experimenta, desde sempre, uma inserção no mercado de trabalho via informalidade, no trabalho chamado de “bico”, numa vida laboral marcada pela ausência de direitos e proteção social que se sucede de uma geração para a outra nas periferias das cidades. Essa é, portanto, uma característica estrutural da formação da classe trabalhadora no Brasil e tem implicações centrais quando vamos analisar sua composição, sua configuração e os processos de subjetivação que marcam seu desenvolvimento.

Ruy Braga (2012) aborda com clareza essa questão ao analisar a formação do precariado no Brasil à luz da teoria marxista da formação da população excedente, ou seja, da existência de uma fração da classe trabalhadora flutuando entre o desemprego e a precarização necessária à produção capitalista, e, nesse sentido, entendendo a precarização como uma condição estrutural do sistema. Guardadas, porém, as devidas diferenças entre o centro e a periferia no seu desenvolvimento histórico.

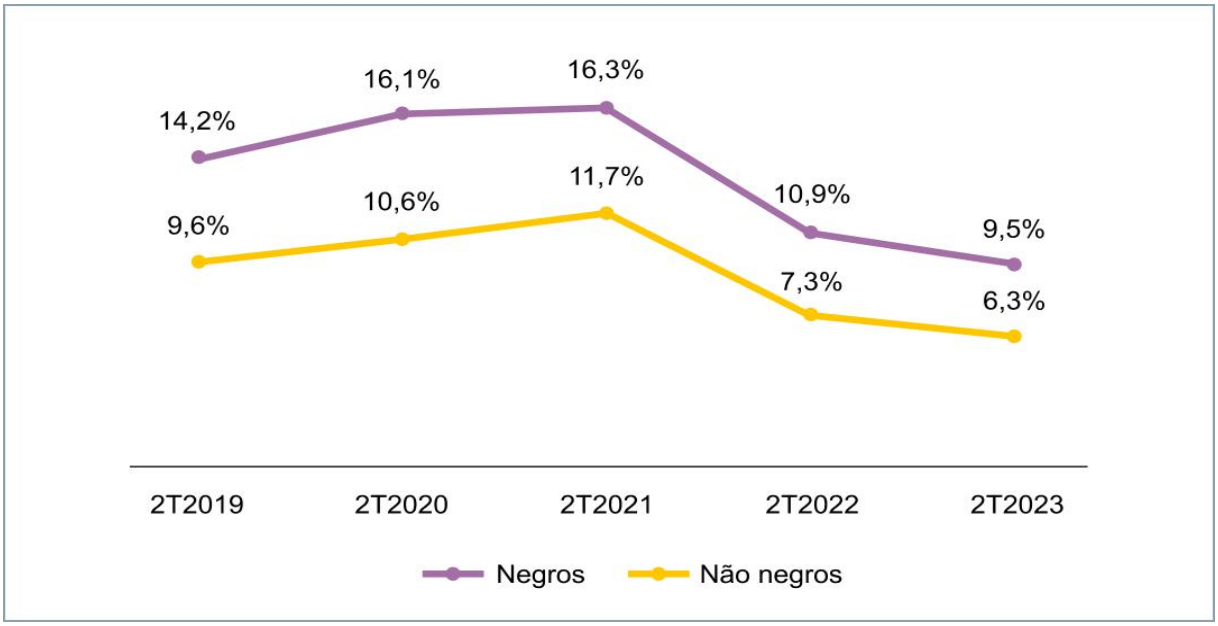
Desta forma, um olhar atento e uma análise contextualizada desse processo histórico da formação da classe trabalhadora brasileira nos apresentam o papel central que a precarização sempre exerceu na organização do mercado de trabalho, sendo ele um dos lugares com maior peso na sua reprodução e perpetuação da realidade que se revela nos dados demográficos e nas estatísticas do mundo do trabalho. O perfil do trabalhador e da trabalhadora precarizados são revelados pelas pesquisas e estatísticas: ocupam postos de trabalho de baixa remuneração, sem direitos trabalhistas e previdenciário, sem estabilidade, expostos a uma história que mistura desemprego e informalidade, são pretos e pretas, vivem nas periferias das cidades, em sua maioria mulheres.

Sobre a produção e reprodução das desigualdades de raça, os dados do mercado de trabalho, organizados e apresentados pelo Boletim Especial do Dia da Consciência Negra, elaborado também pelo DIEESE (2023), a partir dos dados da Pnad/ IBGE do 2º trimestre de 2023: *As Dificuldades da População Negra no Mercado de Trabalho*, são bastante expressivos. Embora representem 56,1% da população em idade de trabalhar, os negros ocupavam apenas 33,7% dos cargos de direção e gerência. Ou seja, um em cada 48 trabalhadores negros ocupa função de gerência, enquanto entre os homens não negros, a proporção é de um para 18 trabalhadores. Quase metade (46%) dos negros estava em trabalhos desprotegidos. Entre os não negros, essa proporção era de 34%. Uma em cada seis (16%) mulheres negras ocupadas trabalha como empregada doméstica.

Entre os desocupados, 65,1% eram negros, indicando a maior incidência do desemprego sobre os trabalhadores e trabalhadoras negros e negras se considerarmos que 55,5% da população se identifica como preta ou parda, segundo

o Censo de 2022 (IBGE). A incidência é ainda maior sobre as trabalhadoras negras, grupo sobre o qual a taxa de desocupação é de 11,7% (maior do que entre os homens negros). A diferença chama atenção quando comparada com a taxa de desocupação de 6,3% entre os não negros no mesmo período.

Gráfico 2 – Taxa de ocupação por raça/cor - 2º trimestre/2019 a 2º trimestre/2023



Fonte: IBGE/Pnad. Elaboração: DIEESE.

Os dados mostram a interseccionalidade das questões de raça, gênero e classe que marca a produção e reprodução das desigualdades sociais no Brasil. As desigualdades de gênero e classe guardam relação estrutural dentro do sistema capitalista e as desigualdades de raça são um marcador definidor da formação social e das desigualdades no Brasil.

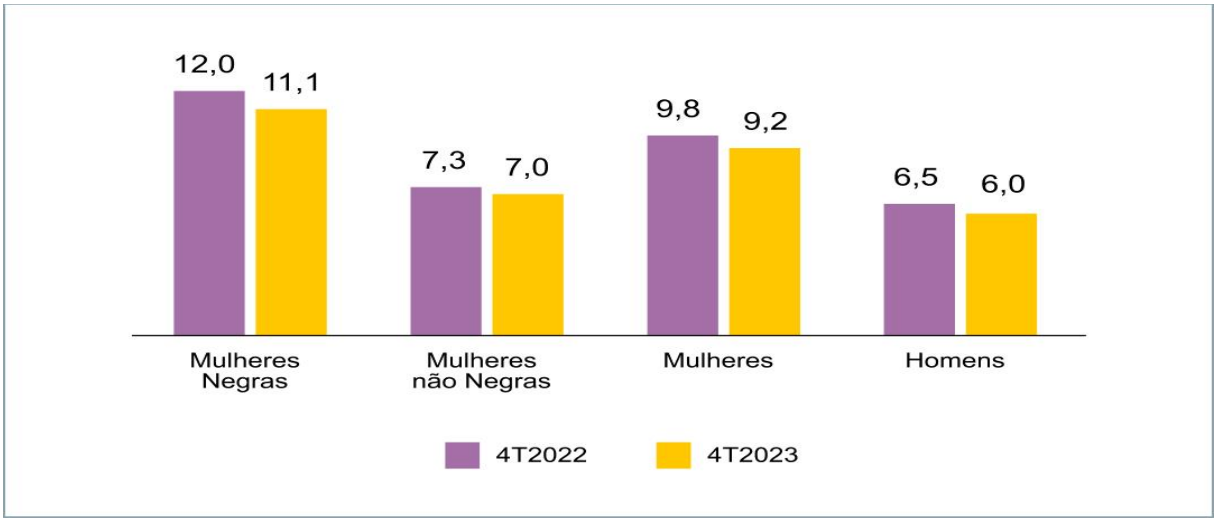
Compreender os processos de formação da subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros (as), pressupõe compreender que as mulheres e os negros recebem os salários mais baixos; elas são sub-representação nos cargos de chefia no trabalho, na política e na maioria dos espaços de representação; são vítimas de violência física, psicológica, moral e institucional; estão expostas a um sistema que reproduz as desigualdades sociais no mercado de trabalho, na política e nos diversos espaços de representação social e têm acesso limitado aos seus direitos como cidadãs, sejam eles educação e saúde de qualidade, moradia, transporte, lazer e

cultura. Como resultado, se reproduzem as condições de pobreza a que estão expostos em um círculo vicioso.

O último boletim produzido pelo DIEESE (2024), "*Mulheres no Mercado de Trabalho: desafios e desigualdades constantes",* faz um comparativo entre os dados do mercado de trabalho de 2022 e 2023. Os números revelam que as mulheres, especialmente as mulheres negras, estão expostas às piores condições de trabalho e perpetuam as desigualdades a que são submetidas.

A desocupação das mulheres teve uma redução de 9,8% para 9,2% entre os 4º trimestres de 2022 e 2023, com a saída de 271 mil trabalhadoras da condição de desocupadas. Entre os homens, a taxa variou de 6,5% para 6,0%, o que representou uma redução de 219 mil trabalhadoras desocupadas. No 4º trimestre de 2023, as mulheres representavam a maioria dos desocupados (54,3%), sendo 35,5% negras e 18,9% não negras. E relação ao 4º trimestre, o contingente de mulheres negras desocupadas era de 2,865 milhões, correspondendo 11,1% dos desocupados. As não negras desocupadas representavam o equivalente a 7,0% do total de desocupação, equivalente a 1,526 milhão de trabalhadoras, (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Desocupação por sexo e raça/cor – 4º trimestre/2022 e 2023 (%)

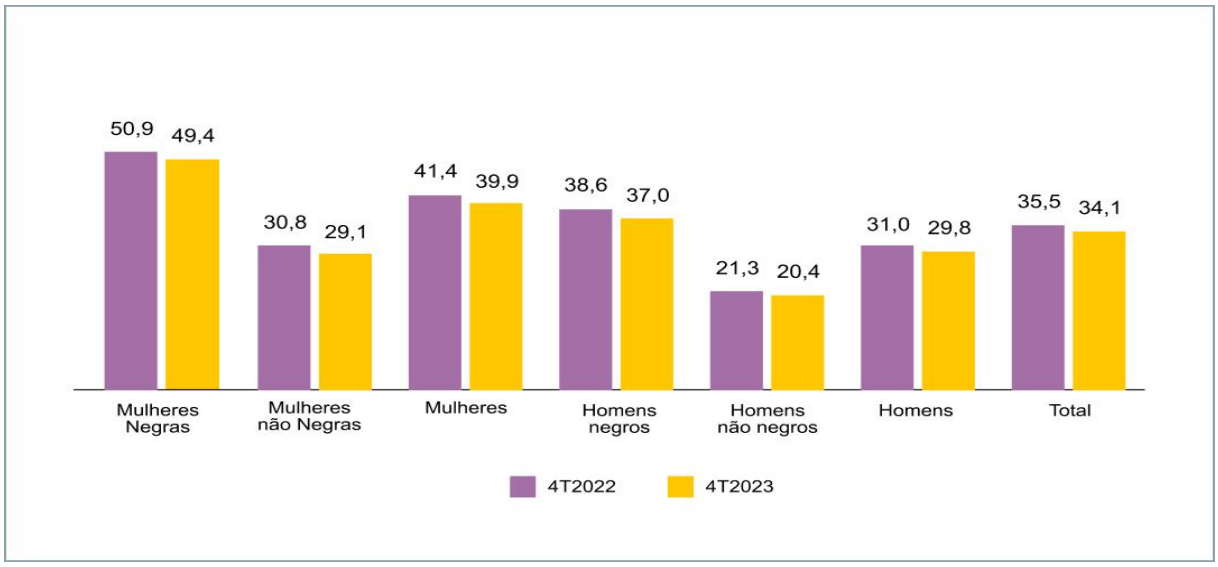


Fonte: IBGE/Pnad. Elaboração: DIEESE.

No caso das mulheres, os dados mostram ainda que elas recebem salários menores em comparação aos homens, mesmo quando ocupam os mesmos cargos e as mesmas funções. O rendimento médio mensal das mulheres (R$ 2.562) no 4º

trimestre de 2023 foi 22,3% menor do que o recebido pelos homens (R$ 3.323). Entre todas as ocupadas, 39,9% recebiam no máximo um salário mínimo e, entre as negras, metade ganhava até esse valor (49,4%), enquanto essa proporção era de 29,1% entre as não negras e de 29,8% entre os homens. Já entre aqueles que terminaram o ensino superior, elas ganhavam, em média, R$ 4.701, 35,5% a menos do que eles (R$ 7.283).

Gráfico 4 – Ocupados até 1 salário-mínimo por sexo e raça/cor – 4º trimestre/2022 e 2023 (%)



Fonte: IBGE/Pnad Contínua. Elaboração: DIEESE.

Quatro de cada 10 pessoas (39,6%) ocupadas como diretoras ou gerentes eram do sexo feminino, mas quando se observa o rendimento de homens e mulheres nessa função, nota-se que elas (R$ 5.900) recebiam 29,5% a menos do que eles (R$ 8.363), no 4º trimestre de 2023. Esses números refletem os preconceitos e desigualdades existentes no mercado de trabalho brasileiro: a dificuldade em aceitar que mulheres possam comandar; a discriminação e o assédio sofridos pelas trabalhadoras, o que prejudica a permanência delas nos postos de trabalho; os problemas para conciliar os afazeres domésticos e as atividades profissionais (enquanto as mulheres ocupadas dedicavam, em média, quase 17 horas semanais com afazeres da casa e relacionados às famílias, em 2022, os homens dispensavam em média 11 horas nessas atividades); os obstáculos enfrentados para conseguir creches para as crianças, a necessidade de participar de cursos fora da jornada de trabalho, entre tantos outros que resultam na limitação das suas oportunidades profissionais, econômicas e educacionais.

Ao contrário do que se propalava nos tempos gloriosos do pós-guerra, a precarização sempre esteve presente na organização do trabalho. Nossa análise considerará as diferenças que existem nas condições efetivas de precarização do trabalho nos países periféricos como o Brasil, tendo em vista os impactos que as questões históricas relacionadas à colonização e ao escravismo têm sobre a composição da classe trabalhadora e o trabalho.

2.4. O sujeito neoliberal

O avanço da desigualdade social tem assumido proporções alarmantes a ponto de instituições criadas pelo "*mainstream"* (corrente principal) neoliberal denunciarem seus riscos em declarações oficiais, colocando em xeque o próprio receituário do neoliberalismo e indicando a necessidade de intervenção estatal para resgatar políticas públicas de cunho social.

Certamente os objetivos das vozes do neoliberalismo não são os mesmos das organizações progressistas da sociedade civil, como os movimentos populares e as tradicionais entidades da esquerda como os sindicatos e partidos dos trabalhadores, que alertam para os riscos da concentração de renda e da desigualdade social. Crescem os estudos e discussões sobre o tema nos diversos campos das ciências humanas, tendo em vista a necessidade de uma compreensão aprofundada do fenômeno e a elaboração de marcos teóricos que subsidiem a construção de novas estratégicas de organização social. No caso da psicologia social crítica, estamos desafiados a avançar na compreensão dos processos de construção de significados, especialmente do trabalho, considerando-se que também as crenças e valores desempenham um papel importante na conformação da organização social. Para tanto, entendemos que é fundamental compreender qual é o modelo de sujeito neoliberal que domina o imaginário atual e que está na base de sustentação do sistema capitalista em sua contemporaneidade como caminho para a compreensão de quem é o trabalhador precarizado hoje, como percebe seu trabalho, como se percebe nele.

Sabemos que os modelos socioeconômicos são movidos pela dinâmica produção e consumo, mas que, para sua manutenção e reprodução, atuam na

produção de subjetividades, de sujeitos que atendam às suas necessidades. Todo sistema econômico tem em sua base de sustentação um modelo de sujeito pressuposto e cria normas sociais que agem na base da organização da sociedade para a constituição desse sujeito histórico.

Trata-se de sistemas normativos que atuam através das instituições do estado, da família, da escola, do trabalho e outros, na produção desses valores e comportamentos, bem como de afetos, operando na gestão social da subjetividade. São esses sistemas de valores que definem os que estão dentro (ajustados, adequados), e os que estão fora (desajustados e estigmatizados), e justificam as formas de organização e exploração do trabalho. Vale resgatar aqui Erving Goffman e sua construção do conceito de estigma e seu papel social como parâmetro de normalidade. Ao projetar no estigmatizado o defeito, o que é ruim e estragado nos seres humanos, a sociedade estabelece o padrão do normal, do bom e do valorizado e classifica os indivíduos a partir desse crivo (Goffman, 1963).

Esse conceito nos permite avançar na compreensão do estigma como, para além de sua função de segregação social, uma ferramenta da ideologia vigente. Eles, os estigmas, legitimam as práticas de opressão e exploração, servindo para a manutenção e reprodução do sistema social. As relações entre as características dos indivíduos e sua posição social perpassam direta ou indiretamente questões ligadas à divisão entre a classe dominada e a classe dominante.

A questão que se coloca para reflexão é qual modelo ideal de sujeito está na base da organização da atual sociedade neoliberal? Quais são os valores e comportamentos esperados de alguém que queria ser reconhecido dentro deste modelo socioeconômico?

Partimos, então, de uma primeira consideração: a racionalidade neoliberal extrapolou o espaço da economia aplicando sua lógica às relações sociais e humanas, que devem também ser regidas pelo princípio da concorrência, colocando a competitividade como um princípio normativo para todas as esferas da vida, incluindo a constituição das subjetividades.

Segundo Dardot e Laval (2016), ao invés de recalcar e esmagar os desejos e as paixões do homem medieval, o capitalismo instaura uma nova dinâmica de constituição de subjetividades, que vai utilizar e valorizar as paixões. O século XVI marca o momento dessa grande inversão: aquilo que era condenado pela religião se torna o elemento através do qual se vai governar os indivíduos. Essa seria a grande inflexão da modernidade, que permitiu o desenvolvimento do capitalismo e que ainda hoje está na base de sustentação das relações econômicas e sociais.

Embora haja uma linha de continuidade, um eixo em torno do qual a noção de sujeito dentro dos diferentes períodos dentro do capitalismo, há diferenças que se relacionam com as necessidades que cada etapa do seu desenvolvimento impôs à organização social e que são importantes identificar para compreender os processos específicos de produção de subjetividades.

O eixo central que constitui a linha de continuidade histórica da noção de sujeito no capital é o processo de reificação, ao interpor a relação entre os indivíduos em relação entre coisas, tudo passa a se organizar em função da produção de mercadorias. Dessa forma, a subjetividade, nos diferentes períodos do capitalismo, guarda em comum um sujeito que se organiza em torno da venda e da compra de mercadorias, definindo seu lugar dentro do sistema de produção e das classes sociais. No caso da classe trabalhadora, seja no capitalismo liberal ou no capitalismo neoliberal, sua subjetividade se organiza em torno das formas particulares de venda de sua força de trabalho e das necessidades de adaptação individual e coletiva a ela. É a materialidade do capitalismo, em suas diferentes particularidades na organização da produção no período liberal e neoliberal, que organiza as formas de subjetividade e de constituição dos sujeitos.

O capitalismo liberal é marcado pelo racionalismo, uma crença na ciência em seus padrões definidos na modernidade e no humanismo, no homem livre e no Estado forte como garantidor da ordem e na ideia de progresso econômico e social. É o período do grande desenvolvimento industrial, da grande indústria e do operário, da produção centralizada no espaço fabril, da organização e regulamentação do trabalho e da vida em sociedade em Estados Nacionais, da organização coletiva dos trabalhadores em sindicatos, de luta por uma legislação protetiva dos trabalhadores e

da crença em um sistema que prometia o progresso para todos e todas e a superação das desigualdades. A essa forma de organização da produção, correspondia uma organização social que valorizava a identidade individual e coletiva.

O capitalismo neoliberal se organiza a partir de novos paradigmas: a superação das fronteiras com a globalização reduz o papel dos estados nacionais na organização da produção e na garantia de direitos sociais. A produção fragmentada em cadeias globais descentraliza e terceiriza o trabalho, valoriza a liberdade econômica e a desregulamentação. A importância do trabalho da coletividade, que marcava a produção industrial da primeira e na segunda revolução industrial, é substituída pela competitividade e pelo mérito individual. O padrão de subjetividade valoriza o individualismo, o sujeito empreendedor, que se faz sozinho e se destaca por sua capacidade de se adaptar às necessidades da organização da produção fragmentada e pulverizada, mobilizado pela competição e pela busca do sucesso individual.

O ideal neoliberal exige que os indivíduos estejam sempre em estado de competição, sendo a referência o modelo de empresa. Esse modelo “empresarial” deve se aplicar também às subjetividades, conformando um sujeito “empreendedor de si mesmo”, que se perceba como um capital a ser administrado. Cada pessoa é um capital e sua tarefa é acumular valor. Em entrevista realizada em 2017, Marilena Chauí chama atenção para esse processo.

> Nesta ideologia, os indivíduos são investimentos que cada família constrói. Este investimento faz com que cada pessoa pense a si próprio como uma empresa. Ele vira empresário de si mesmo. Ele acredita que em busca de um emprego ele vai negociar de igual para igual com o empregador. Porque ele também é uma empresa individual que prestará serviço para outra empresa maior. [...] Pronto está aí um portador de todos os elementos que garantem às empresas não terem despesas nenhuma com a prestação de serviços. Esta é a fórmula para desenvolver um individualismo e competição ao ponto máximo e o desencargo por parte do Estado e da iniciativa privada de todos os direitos do sujeito [...]. Com isso, o Neoliberalismo corrói por dentro a classe trabalhadora. Os jovens não se veem mais como trabalhadores, mas sim como pequenos empresários. (Chauí, 2017)

Ele é, dessa forma, aquele que engendra um esforço constante de valorização de si, sua imagem está sempre em processo de capitalização, não apenas no espaço profissional, mas para além dele, nas relações sociais de forma geral, nas relações pessoais, na relação consigo mesmo. Um exemplo disso são as redes sociais que, de

maneira geral, se constituem em imensas vitrines de pessoas sempre bem-sucedidas e felizes.

O filósofo sul coreano Byung-Chul Han, em suas discussões sobre Psicopolítica, discute os mecanismos utilizados pelo neoliberalismo para garantir a submissão dos sujeitos às condições de exploração capitalista.

> Hoje, acreditamos que não somos sujeitos submissos, mas projetos livres, que se esboçam e se reinventam incessantemente. A passagem do sujeito ao projeto é acompanhada pelo sentimento de liberdade. E esse mesmo projeto já não se mostra tanto como uma figura de coerção, mas sim como uma *forma mais eficiente de subjetivação e sujeição*. (Han, 2018, p. 9)

É para tanto que o neoliberalismo transforma o trabalhador em empreendedor de si mesmo. Essa é a transformação do sujeito em projeto de que fala Han. O sujeito/trabalhador, para se ajustar a essa dinâmica de auto exploração, é um projeto que precisa dar certo, sob pena de ser o único culpado pelo seu fracasso.

> Quem fracassa na sociedade neoliberal de desempenho, ao invés de questionar a sociedade ou o sistema, considera a si mesmo como responsável e envergonha-se por isso. Aí está a inteligência peculiar do regime neoliberal: não permite que emerja qualquer resistência ao sistema. (Han, 2018, p.16)

É importante salientar que o movimento pós-moderno nasce da perplexidade em relação às promessas não cumpridas da modernidade, do contraste entre seu projeto de sociedade e as grandes tragédias do século XX, com as guerras, o nazismo, o holocausto, a bomba atômica e o crescimento da desigualdade social.

Diante disso, a pós-modernidade faz a crítica à razão e ao modelo de ciência da modernidade. Surge a crítica aos paradigmas de objetividade, empiricismo, causalidade, determinismo, neutralidade e universalidade e se propõe a um movimento que rompa com essas fronteiras, entendendo que aprisionam as ciências.

Importa dizer, de início, que não nos propomos a fazer aqui uma crítica ao pensamento pós-moderno, senão destacar elementos que nos permitam compreender em que aspectos ele serve à configuração atual do sujeito neoliberal e do trabalho.

Em contraposição à racionalidade, ao empiricismo e à pretensão de neutralidade, as categorias de análise são colocadas em xeque e passam a ser valorizadas a produção de imagens e do simbólico em contraposição à ciência. As questões da subjetividade ganham espaço e as análises universalizantes dão lugar aos enfoques regionalizados, privilegiando uma compreensão a partir do local. Outros paradigmas que são colocados em questão são a unidade e a identidade, dando lugar à fragmentação e à valorização das diferenças.

Da mesma forma que se coloca em discussão a pretensa neutralidade da ciência e da técnica moderna que, sob o argumento de dissociação entre o objeto da pesquisa e o sujeito pesquisador, advoga a construção de um conhecimento isento de interferência, puro, sem contaminações, produzindo verdades inquestionáveis que trariam o progresso para a humanidade, livre de interesses, é preciso colocar em questão o conjunto de valores que estão relacionados às ideias pós-modernas.

Analisando as questões relacionadas ao sujeito e à subjetividade dentro do debate pós-moderno nos parâmetros da Psicologia Sócio-Histórica, Graça Gonçalves fala da relação e das implicações que existem entre elas e o capitalismo em sua fase atual.

> Da mesma forma que a modernidade põe possibilidades diversas, como resultado das contradições históricas que engendram o conjunto de formulações que essa concepção encerra, a chamada ‘pós-modernidade’ ou modernidade contemporânea apresenta-se como a manifestação histórica das ideias que representam o capitalismo na sua fase atual. (Gonçalves, 2015, p. 68)

Importante, nessa discussão, resgatar o papel da ideologia e identificar a inter-relação existente entre a produção das ideias e do conhecimento, o desenvolvimento da filosofia e da ciência e o desenvolvimento do capitalismo. Nesse sentido, recorremos a Mészáros quando expressa sobre a determinação social do método.

> As características metodológicas dos diversos sistemas de pensamento que emergem na estrutura histórica e em corroboração com a formação social do capital constituem um conjunto estritamente encadeado de determinações conceituais. Todas essas características, evidentemente, são também cruciais no que diz respeito à definição desses sistemas de pensamento como formas específicas de ideologia. Além disso, são claramente discerníveis ao longo de cada uma das fases do desenvolvimento da formação social do capital como um todo. (Mészáros, 2009, p. 10)

O mesmo se aplica às discussões sobre a pós-modernidade. Apesar de trazer importantes reflexões sobre os limites do projeto moderno, nos importa identificar a relação entre os aspectos ideológicos das novas formas de organização social, de produção científica e os interesses, dinâmicas e formas de reprodução do capital.

Um dos mais importantes pensadores do pós-modernismo, crítico literário e teórico marxista estadunidense, Fredric Jameson, recupera a questão da historicidade, mas entende que as noções de espaço e tempo são diferentes do tempo e do espaço da modernidade, nos quais os sujeitos desempenham uma multiplicidade de papéis. Surgem novas formas de subjetividade e novas identidades, resultado da configuração do capitalismo pós-moderno.

Jameson (*apud* Mello, 2016) nos explica que a cultura pós-moderna pode ser distinguida pela perda de profundidade individual, graças ao fato de que hoje as pessoas são muitas coisas e estão constantemente mudando, assumindo múltiplos papéis. Desta forma, a noção linear da história fica comprometida pois são consumidas pelos desafios do presente que mobiliza a totalidade de seu comprometimento, e desta forma as noções de espaço e tempo assumem contornos diferentes daqueles da modernidade. A emoção assume um lugar central na pós-modernidade e “abre caminho para muitas outras formas de exploração e de identidade”. Nesse sentido, Jameson identifica no capitalismo contemporâneo não apenas novas formas de produção, mas a produção de novas identidades (Mello, 2016).

Segundo o sociólogo jamaicano Stuart Hall (2020), o sujeito pós-moderno é um sujeito multifacetado, que exerce diferentes papéis, por vezes complementares, por vezes contraditórios. Não tendo uma identidade definida historicamente, ele é marcado por uma identidade fragmentada; não existe, como na modernidade, um eu unificado. Nessa condição, o sujeito da pós-modernidade precisa fazer um grande esforço criando uma narrativa que garanta um elo contínuo. É um sujeito descentralizado, que vive uma busca constante para dar coerência a si mesmo. Para Hall (2020), os movimentos identitários marcam este momento de tomada de consciência de que o sujeito sempre foi fragmentado. Ele organiza sua ideia de sujeito em três momentos: o sujeito do iluminismo, o sujeito sociológico e o sujeito pós-

moderno. O sujeito do iluminismo é um ser centrado e unificado, dotado das capacidades da razão, e possui núcleo interno de identidade que se desenvolve de maneira continua desde o nascimento e ao longo da sua existência.

O segundo sujeito, o sujeito sociológico, reflete a complexidade do mundo moderno. É formado nas relações sociais, que mediam a sua constituição a partir de valores, símbolos e sentidos socialmente construídos. Desta forma, não é um ser autônomo, que se constitui de maneira independente. É um sujeito marcado pelas descobertas da sua época, a exemplo da Psicanálise e a máxima de Freud (1917), segunda a qual o homem não é senhor de si nem dentro da sua própria casa com a descoberta do inconsciente. Há um eu, uma individualidade, que se forma na interação com o meio.

Para Hall (2020), o sujeito pós-moderno, por sua vez, não tem uma identidade fixa, unificada e permanente. Não existe um eu unificado, o que garante seu sentido de continuidade é a construção de uma narrativa que dá sentido às experiências e organiza um “eu”, que se constitui dialeticamente no movimento das contradições, de maneira descentralizada, num processo contínuo de transformação.

> O sujeito, previamente vivido como tendo uma identidade unificada e estável, está se tornando fragmentado; composto não de uma única, mas de várias identidades, algumas vezes contraditórias ou não resolvidas. Correspondentemente, as identidades, que compunham as paisagens sociais ‘lá fora’ e que asseguravam a nossa conformidade subjetiva com as ‘necessidades’ objetivas da cultura, estão entrando em colapso, como resultado de mudanças estruturais e institucionais. O próprio processo de identificação, através do qual nos projetamos em nossas identidades culturais, tornou-se mais provisório, variável e problemático. (Hall, 2020, s. p)

Para Zygmunt Bauman, o século XX marcou a passagem da sociedade de produtores para a sociedade de consumidores, num processo de fragmentação da vida humana. Não há mais projeto de longo prazo, para a vida, que é hoje organizada em episódios. As sociedades foram individualizadas, não se tem mais como referência principal o pertencimento a um grupo social, a uma nacionalidade, a uma religião e a motivação para a ação está em fragmentos episódicos e circunstanciais. Nessas condições, cada sujeito tem que criar sua própria identidade a partir do zero, a despeito da herança que recebeu. A identidade precisa ser constantemente redefinida de acordo com o que é considerado bom e ruim, bonito ou feio, de acordo com o que

é tendência ou não num determinado momento, num processo de mudança constante de referenciais. “A principal ansiedade atrelada à identidade nos tempos modernos era a preocupação com a durabilidade: hoje, é a inquietação com o evitar o compromisso. A modernidade foi construída em aço e concreto: a pós-modernidade, em plástico biodegradável” (Bauman, 1995, p. 113).

Identificar de que forma as bases epistemológicas da produção de conhecimento e de valores de um determinado tempo histórico estão relacionadas, ou servem, às estruturas econômicas, sociais e às ideologias deste mesmo tempo é fundamental para localizar e compreender suas contradições.

Em *“Pós-modernidade: entre a Crítica e a Ideologia”,* Mello (2016) empreende importante reflexão nessa direção, buscando nas discussões sobre a pós-modernidade luzes para a compreensão do capitalismo contemporâneo. Interessa-nos, especialmente, compreender a relação existente entre as questões epistemológicas da pós-modernidade, a noção de sujeito que está por trás dessa discussão e as novas formas de organização do trabalho e de exploração do capitalismo contemporâneo, o capitalismo neoliberal.

> Salta à vista que o elogio à dispersão, à fragmentação, ao efêmero, bem como a perda da referência do fluxo histórico, suprimido pela aceleração do tempo histórico e por sua “presentificação absoluta” (esquizofrênica), são fatores que alimentam a montanha russo bursátil e dos demais mercados financeiros, articulando-se à multiplicidade de crises financeiras e econômicas, as quais reiteradamente resultam na reposição intensificada das condições da dinâmica econômica e social que as engendram. (Mello, 2016, p. 254)

Ainda neste sentido, David Harvey (*apud* Mello, 2016, Harvey, 1992) chama atenção para a reflexão sobre os paralelos existentes entre a ideologia pós-moderna e a desconstrução na estrutura e na regulação do trabalho, empreendida pelo neoliberalismo sobre as formas de organização do trabalho fordista, da indústria, com investimento em capital fixo e planejamento de longo prazo, somados às políticas de assistência e proteção social, substituídas por uma produção descentralizada, globalizada, reorganizada em escala global sobre o alicerce de cadeias articuladas através de subcontratação e terceirização, com a esperada redução dos direitos e custos do trabalho (Mello, 2016).

Ao mesmo tempo em que se falava da pós-modernidade, de um novo sujeito multifacetado com uma identidade flexível e em constante transformação, capaz de se ajustar às diversas exigências do mundo pós-moderno, o capitalismo neoliberal avançava desmontando toda a estrutura de proteção social e do trabalho em todo o mundo através das já mencionadas reformas trabalhistas e previdenciárias.

2.5. Um novo trabalho, um novo sujeito: fragmentado, pulverizado e precarizado

Foi nessa conjuntura de intensificação do modelo neoliberal, após a crise de 2008, que o fenômeno da uberização do trabalho avançou em todo o mundo. O termo uberização diz respeito a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que é gerenciado através de algoritmos, mediado por plataformas digitais. Segundo Ludmila Abílio, a uberização é uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho; uma tendência de organização que elimina direitos e transforma trabalhadores em *"autogerentes subordinados"*, disponíveis ao trabalho em tempo integral, que concorrem entre si e "criam suas próprias estratégias de sobrevivência, a qual envolve polivalência, intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e trabalho amador" (Abílio, 2019, p.1).

Sem contrato formal de trabalho, esse trabalhador não possui proteção laboral: não tem garantido o salário-mínimo, nem limite de jornada, não tem direito a férias, descanso semanal remunerado e décimo terceiro salário; não tem cobertura previdenciária, nem sindical. Nessa relação de trabalho difusa, não há responsáveis pela sua remuneração e por seus direitos. O trabalhador não tem sequer um canal de comunicação com a plataforma que o remunera, nem um espaço para negociar suas condições de trabalho.

Ludmila Abílio (2019) destaca a centralidade da ideologia do empreendedorismo na conformação dessa nova forma de organização do trabalho e o lugar que assume a figura do empreendedor de si mesmo nesse processo no contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego. Na prática, a figura do empreendedor encobre o trabalho informal, onde todos os riscos do negócio são transferidos para o trabalhador que, efetivamente, continua a ser subordinado e tem seu trabalho definido e controlado,

bem como suas condições de trabalho e remuneração, por uma figura externa, mascarando a velha relação capital e trabalho “[...] na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios” (Abílio, 2019, p. 4).

Como alternativa para ajudar na compreensão do que se esconde por trás do conceito de empreendedor de si mesmo, Abílio (2019) propõe o conceito de “autogerenciamento subordinado”, que pode ser observado nas formas de trabalho mediado por plataformas digitais como no caso dos motoristas e entregadores de aplicativos.

> Ao compreender-se a uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, propõe-se a passagem da figura do ‘empreendedor de si’ para a do trabalhador ‘gerente de si subordinado’. Não se trata de uma disputa de termos, mas de conectar mais fortemente os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho. Pondo menos as fichas no processo de “valorização do eu”, como definem Laval e Dardot, passa-se a jogar luz sobre as ‘estratégias pessoais de sobrevivência’ que são incorporadas na própria gestão do trabalho. Trata-se, portanto, de uma crítica à definição de modos de subjetivação que se fariam pelo ‘reconhecimento do próprio’ sujeito enquanto “empresa de si”: o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado. (Abílio, 2019, p. 5)

Ricardo Antunes (2018), ao tratar do “*novo proletariado de serviços na era digital”,* joga luzes às novas estratégias do capital para ampliar a exploração do trabalho, a exemplo da flexibilização que caracteriza sua nova configuração, seus impactos sobre a classe trabalhadora, o rompimento dos laços de solidariedade, o avanço do adoecimento e o suicídio.

> O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência de gestão flexível. Ele e todo o sofrimento que o cerca encontram espaço para se desenvolver na medida em que a classe trabalhadora se vê diante de uma organização de trabalho voltada para o controle acentuado de sua atividade, sob condições em que as margens para a autonomia e o improviso, mesmo que já bastante limitadas na fase anterior do capitalismo, tenham sido gradativamente eliminadas. Uma organização do trabalho que oscila o tempo todo entre o discurso da valorização e o controle físico e mental extremados. (Antunes, 2018, p. 144)

Retornamos à tese inicial de que, para intensificar a exploração do trabalho, era necessário um novo sujeito, que se submetesse à fragmentação e à flexibilidade que essa nova forma de organização da produção demandava. Não cabia mais nessa dinâmica, um sujeito estável com identidade unificada e rígida, aquele sujeito que escolhia uma profissão e se estabelecia em um emprego fixo, com prazo indeterminado, protegido por um conjunto de direitos trabalhistas e proteção social, que lhe permitia uma acomodação relativamente confortável no tempo e no espaço.

As novas configurações do trabalho exigem um sujeito multifacetado, capaz de exercer um leque amplo de atividades, que não se identifica mais com uma profissão, mas com tarefas, multitarefas; um sujeito que não se pauta por parâmetros fixos no tempo e no espaço, um sujeito útil aos processos de terceirização, disposto a trabalhar cada dia em um lugar, preparado para a “aventura” de não saber quando vai trabalhar e quanto vai ganhar nos contratos zero hora, ou, intermitentes. Um sujeito “empreendedor” que esteja disposto a carregar o fardo do próprio fracasso, afinal, no capitalismo neoliberal, o sujeito deve ser um empreendedor de si mesmo.

> O sujeito da modernidade, no auge do desenvolvimento capitalista baseado na produção fordista, era o sujeito formado para o trabalho, necessariamente letrado e especialista, em relação ao qual as teorias fundadas nos princípios da modernidade forneciam elementos explicativos adequados e suficientes. Entretanto, o sujeito que esta fase pós-moderna requer é outro. Num momento do capitalismo em que o trabalho se modifica e em que o desenvolvimento tecnológico implica um desemprego estrutural, implica exclusão, o sujeito deve estar apto a trabalhar em várias coisas, deve ter conhecimentos gerais, deve ser generalista. (Gonçalves, 2015, p. 85)

Nos referenciais da Psicologia Sócio-Histórica, a consciência nasce das condições objetivas de organização da produção e da sociedade, da ação do homem através do trabalho, mas é conformada também por questões particulares que atuam sobre o processo de apreensão subjetiva dessa realidade. Para que uma mudança nas estruturas sociais aconteça é necessário que as condições objetivas para alterar as relações sociais e de produção estejam colocadas e, ao mesmo tempo num processo dialético, que haja uma mudança no processo de subjetivação dessa realidade, no sentido de abrir possibilidades para que se forme o sujeito histórico da transformação social. A noção de verdade, de ética, é historicamente construída e depende das bases materiais e do desenvolvimento das forças produtivas. A cada momento da história haverá um determinado padrão de verdade e, portanto, um

determinado padrão ético que justificará a divisão de classes (a partir do momento que surgiram as classes sociais), as formas de propriedade, a circulação de produtos, seu valor de uso e de troca. Nesse sentido, é fundamental esmiuçar as ideologias e os mecanismos de manipulação e controle utilizados pelo sistema para intervir nos processos de subjetivação, buscando localizar neles suas contradições e fissuras, que podem se configurar em espaços de resistência à exploração do sistema.

A partir das categorias Mente Estendida (Clark; Chalmers, 1998) e Dimensão Subjetiva da Realidade (Furtado, 2009), Luís Henrique Gonçalves (2020) se utiliza do referencial teórico da Psicologia Sócio-Histórica para analisar os impactos das novas tecnologias nos processos de subjetivação e de que forma estes podem se conformar em possibilidades de aumento da exploração capitalista e, ao mesmo tempo, a partir das contradições inerentes ao movimento dialético de constituição das subjetividades, em brechas emancipatórias, resgatando a dimensão ontológica da atividade humana, através da qual o sujeito se constituiu e constituiu a sociedade.

> Desse modo, para a psicologia social sócio-histórica, a mente estendida nada mais é do que a forma concreta como o ser social viabiliza sua práxis e sua intersubjetividade. Ela é a sua própria mediação e autocriação na natureza e na sociedade. A mente estendida, a partir de Marx, reposiciona e reintegra, para fora da ideologia sociofísica, a relação entre mundo inorgânico, orgânico e social articulada por este último. Articulação esta que se inicia nas causalidades dadas sob as quais se configuram as necessidades humanas. A autoconstrução humana se dá então pela superação social e mediada das mesmas a partir da atividade teleologizada na natureza. (Gonçalves, 2020, p. 49).

É fundamental identificar a amplitude do alcance das novas tecnologias digitais na constituição dos trabalhadores e trabalhadoras e de que forma atuam na formação desse sujeito multifacetado, multitarefa, precarizado e empreendedor de si mesmo. Ao funcionar como mente estendida, para além do seu potencial de precarização através do trabalho plataformizado, ao invés de proporcionar ao sujeito uma liberação do tempo de trabalho para a socialização, descanso e outras atividades, as tecnologias digitais ampliam o tempo de trabalho explorado pelo capital e não remunerado. O tempo nas redes sociais se converte em tempo de produção constante de valor apropriado de sistema capitalista, uma nova forma de exploração não regulamentada na maioria dos países.

> Mas o que o psicologia social sócio-histórica propõe em lugar da forma instrumentalizada, reificada e alienadora de acesso e uso das leis da lógica? Para Marx, a medida da riqueza de uma sociedade não seria a quantidade de suas mercadorias, mas de quanto tempo livre ela é capaz de produzir. [...] Em Marx, o tempo livre não é apenas a condição do descanso, do ócio e do lazer. Ele é, por um lado, aquele que surge após o tempo de trabalho socialmente necessário para a reprodução da vida material. Por outro, é aquele tempo que lançou as bases da nossa auto-humanização [...]. Assim, o que a psicologia social sócio histórica propõe é a possibilidade histórica de um tipo de organização social que, amparada pelo desenvolvimento de suas forças produtivas – a mente estendida, o domínio da lógica aplicado às máquinas inteligentes – liberte o tempo livre como forma de desenvolvimento material e espiritual comum, e não privado. (Gonçalves, 2021, p. 52)

Nas brechas que o movimento das contradições abre, na dialética objetividade e subjetividade em que sujeito e realidade social se produzem mutuamente, é fundamental localizar as possibilidades emancipatórias. Nesse sentido, existem no momento histórico atual, no trabalho plataformizado e precarizado que expõe a classe trabalhadora a condições exponencialmente crescentes de exploração e desigualdade social, contradições que podem esconder e revelar possibilidades. Essas contradições se expressam nas manifestações dos sujeitos históricos, no nosso caso, do trabalhador plataformizado e, considerando a reflexão de Gonçalves, tendo na sua relação com a mente estendida nas tecnologias digitais uma possibilidade de expressão. As dimensões subjetivas da realidade também nelas se expressam e é urgente à psicologia social criar instrumentos para identificá-las.

CAPÍTULO 3 - A PLATAFORMIZAÇÃO COMO REFERENCIAL PARA NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho em plataforma digitais cresce aceleradamente em todo o planeta na segunda década do século XXI, com um impulso especial dado pela pandemia de COVID-19 e a necessidade de isolamento social. Soma-se a ela o avanço da precarização estrategicamente produzida pelo capitalismo neoliberal para garantir crescentes níveis de acumulação de riqueza, conforme discutimos no capítulo anterior. Podemos dizer que o binômio plataformização e precarização caminha de mãos dados na busca de consolidar a nova cara do trabalho. O que se desenha, como grande risco para a classe trabalhadora, é que suas características sejam um referencial para o trabalho em sua generalidade.

Vimos anteriormente qual modelo de trabalho vem sendo construído desde meados do século passado nos marcos do neoliberalismo: jornadas extensas e exaustivas, baixa remuneração, sem direitos trabalhistas, sem medidas de proteção à saúde e segurança, sem previdência social e sem representação sindical em sua maioria, resultando em crescentes níveis de adoecimento e morte, de empobrecimento e exclusão social, com aumento do fosso entre ricos e pobres. Uma sociedade de abismos e extremos, que convive com inteligência artificial e trabalho escravo lado a lado, com concentração e desigualdade social crescendo de forma absurda.

É nessa esteira que o século XXI avança sobre a proteção do trabalho se utilizando das estratégias de fragmentação e da flexibilização, através das reformas que citamos anteriormente. Utilizando uma expressão mais precisa, avança no desmonte do arcabouço de proteção social da classe trabalhadora, consolidando a base legal para consolidar nas novas formas de organização do trabalho na era digital.

3.1. A plataformização no mundo: dados, regulação, organização, lutas e tendências

Conforme citamos anteriormente, para a categoria de plataformização digital do trabalho, utilizaremos a elaboração de Trebor Scholz para nos referir às “atividades laborais intermediadas por plataformas digitais, onde trabalhadores individuais são conectados a empregadores ou clientes por meio de aplicativos ou sites online, um trabalho, na maioria das vezes de natureza temporária, flexível e fragmentada” (Scholz, 2012). Trata-se de um trabalho intermediado, organizado e gerenciado por plataformas on-line.

Podemos retroceder à década de 1990 para termos melhor compreensão do processo de desenvolvimento da plataformização. Foi nesse período, com a internet, que surgiu a possibilidade de trabalhar on-line e com ela se espalhou a figura do *freelancer*, com uma proposta bastante atraente e sedutora. O trabalho *freelancer* parecia inicialmente o paraíso da classe trabalhadora, porque oferecia ao trabalhador autonomia para escolher seus trabalhos e definir seus horários e forma de trabalho, sem chefe, sem regras, comprometido apenas com o produto para o qual foi contratado. A imagem do *freelancer* era identificada com a imagem de um profissional qualificado, valorizado e disputado pelo mercado. Em resumo, o *freelancer* poderia desfrutar da liberdade de escolher o que, como, quando e onde fazer, de acordo com suas necessidades e preferências.

A partir dos anos 2000, começam a surgir as gigantes do trabalho plataformizado, oferendo flexibilidade e “autonomia” para os trabalhadores e trabalhadoras organizarem sua vida laboral. Surgem a Uber, Airbnb, Amazon, entre outras, que passam a “intermediar” a relação entre trabalhadores e clientes através de plataformas digitais. O mercado de trabalho assiste a um *boom* na oferta de plataformas e aplicativos com essa mesma função para as mais diversas áreas e setores da economia, desde transporte, serviços gerais, educação, saúde, jornalismo, design, marketing e uma infinidade de outras atividades. Esse movimento é acelerado com o avanço das tecnologias de informação, com a inteligência artificial e as big datas que fornecem suporte para o aprimoramento das plataformas digitais.

Nessa perspectiva, é possível dizer que o trabalho plataformizado constitui uma das tendências mais poderosas do mercado de trabalho hoje, plenamente em sintonia com o trabalho proposto pelo capitalismo neoliberal. Além dos conceitos de flexibilidade e autonomia, caros ao discurso neoliberal, as plataformas estão assentadas sob as formas atípicas de emprego, liberando seus proprietários das responsabilidades inerentes à relação de trabalho.

Assim, o trabalho de plataforma tem potencial para mudar toda a estrutura de organização do trabalho, justificando a adoção das novas formas de contratação, através dos chamados contratos atípicos, flexíveis (nos casos em que existe ainda alguma forma de contratação). Na prática, o que se tem observado é uma ausência completa de responsabilidade das plataformas com os trabalhadores e trabalhadoras.

Se é verdade que os empregos em tempo parcial, os contratos atípicos como o intermitente e o trabalho autônomo não são um fenômeno novo, podemos considerar que a utilização crescente das plataformas digitais vem contribuindo para sua rápida proliferação, criando a "*Gig Economy*" ou trabalho de viração (Abílio, 2017).

Através do uso da tecnologia, as plataformas digitais colocam trabalhadores em contato com os consumidores em todo o mundo e, desta forma, eliminam barreiras de tempo e espaço, da mesma forma que eliminam as barreiras da legislação protetiva do trabalho ao colocar um trabalhador de um determinado país em contato com um consumidor de um outro país superando os entraves de idioma, cultura, organização sindical e, na maioria das vezes, da proteção trabalhista e da fiscalização, num mundo em que a crise econômica e social expões milhões de pessoas à vulnerabilidade da falta de emprego e renda.

As pesquisas em nível nacional e internacional encontram dificuldades de acesso às informações relativas à abrangência do trabalho de plataforma, em parte devido à falta de regulamentação e classificação das respectivas atividades nos setores da economia. Segundo estudo elaborado por Hannah Johnston (2019), para a OIT, em 2019, não há dados consolidados e precisos sobre a magnitude do trabalho de plataforma em todo o mundo. Porém, segundo ela, alguns estudos nos dão pistas sobre seu alcance. Enquanto nos Estados Unidos, segundo Katz e Krueger (*apud*

JOHNSTON, 2019), apenas 0,5% têm a maior parte da sua remuneração advinda do trabalho em plataformas como a Uber, no Reino Unido no mesmo período, 3% por cento dos residentes trabalham através de plataformas on-line pelo menos uma vez por semana de acordo com pesquisas de Huws e Joyce (*apud* JOHNSTON, 2019). O fato é que: "A incerteza sobre o tamanho e o alcance da gig economy, juntamente com a diversidade de modelos de atividade laboral através de plataformas são alguns dos obstáculos ao desenvolvimento de soluções regulatórias inovadoras e adaptáveis" (Johnston, 2018, p. 4).

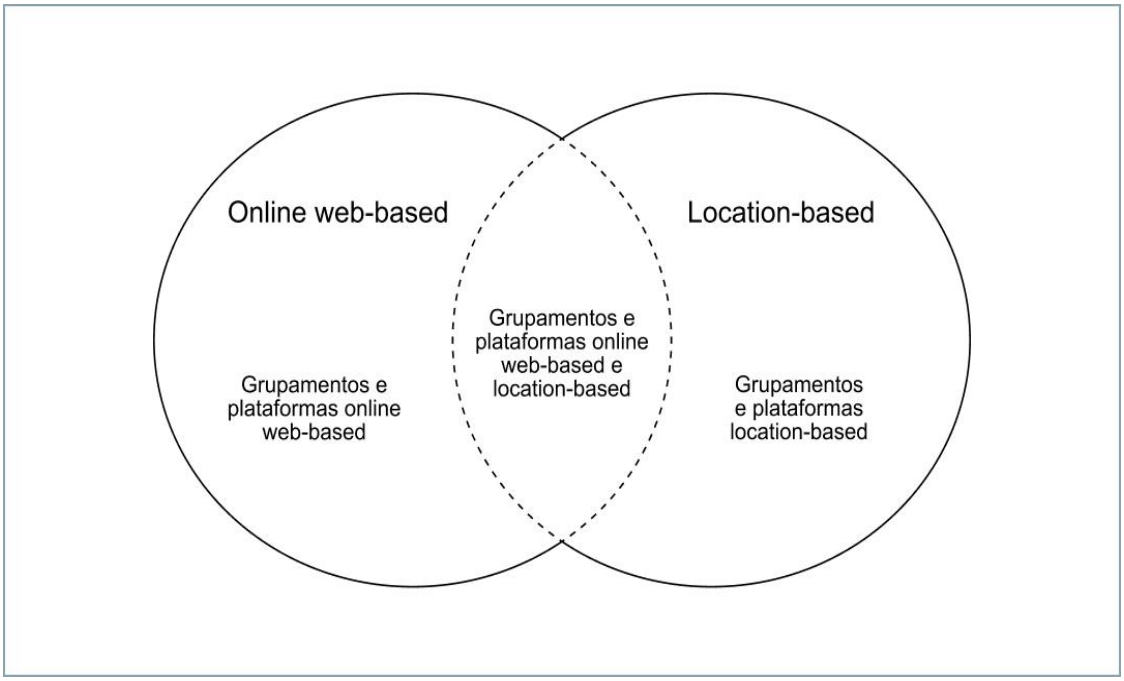
Valério Stefano (2016) traça uma distinção importante em relação às formas de trabalho por plataforma: o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (*crowdwork*), que é realizado conectando clientes, organizações e empresas com trabalhadores e trabalhadoras, para além dos limites estabelecidos pelas fronteiras nacionais, on-line, e o trabalho de aplicativo (*web-based*), também intermediado por plataformas digitais, mas realizado num território determinado e delimitado.

A OIT (2021) também classifica as plataformas digitais de trabalho em duas categorias, seguindo a lógica definida por Stefano. A primeira categoria é a das plataformas georreferenciadas, baseadas em área geográfica de atuação, ou *location-based platforms*, cujas atividades são realizadas presencialmente em locais determinados, como acontece com os motoristas e entregadores de aplicativos. A segunda categoria é a das plataformas de trabalho on-line baseadas na web, ou on-line *web-based platforms*, cujas tarefas são realizadas remotamente. No Brasil, Krein e Manzano (2021), em publicação organizada pela Clínica do Direito do Trabalho (UFPR), utilizam essa mesma classificação.

> A categoria on-line web-based, pela terminologia aqui adotada, se refere aos trabalhos que são obtidos ou entregues por meio de uma plataforma digital e que não precisam de uma localidade específica para sua realização, sendo executados no ambiente digital. Embora isso seja comum, esse tipo de trabalho não precisa necessariamente ser obtido e entregue por meio da mesma plataforma. Há situações em que, no processo de obtenção, realização e entrega do trabalho, o profissional utiliza mais de uma plataforma ou ainda outros meios. É o caso, por exemplo, de determinados trabalhos freelances, trabalhos na área de educação, na área de saúde, na área de áudio e vídeo, entre outros. De outro lado, a categoria *location-based* pressupõe que o trabalho seja obtido via plataforma e realizado e entregue necessariamente em um território específico, isto é, geograficamente delimitado, não se restringindo ao ambiente digital. Como a própria definição expressa, o trabalho não é realizado ou entregue pela plataforma unicamente,

> e não necessariamente precisa ser pago por meio da plataforma, ou nem mesmo, por meio digital, como pode ocorrer, por exemplo, no transporte de passageiros. (MACHADO et al., 2022 p. 62)

Gráfico 5 - Distribuição das plataformas digitais online web-based e location-based



Fonte e elaboração: Clínica do Trabalho/UFPR (2021).

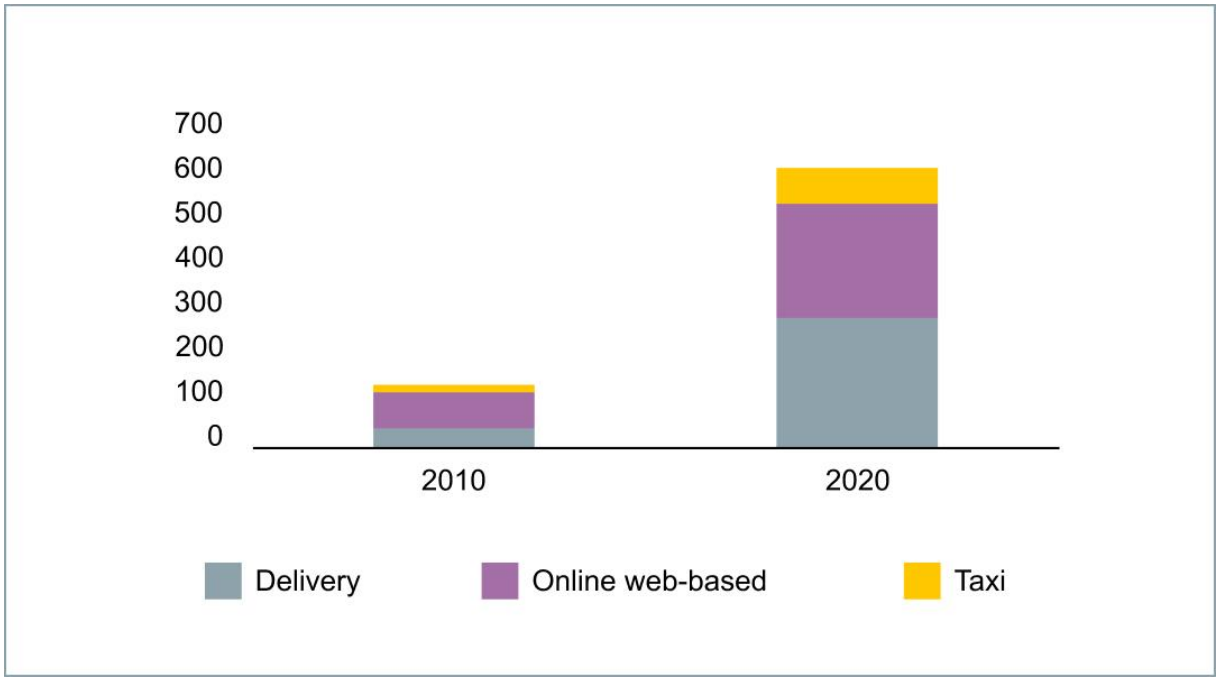
Embora haja dificuldade em se consolidar dados próximos da realidade sobre o número e as diferentes formas de inserção de trabalhadores nas plataformas digitais, é possível dizer que, possivelmente, os impactos negativos da plataformização são maiores nas transformações negativas que vêm promovendo no mercado de trabalho, como a precarização e a redução do emprego formal, do que no número de trabalhadores envolvidos. Certamente, há milhões de pessoas que hoje exercem suas atividades através das plataformas, porém seu impacto tem reflexos num universo ainda maior de trabalhadores e trabalhadoras pelo mundo. O relatório Digital *Platforms and the World of Work in G20 Countries* (OIT, 2021): *Status and Policy Action Paper*, elaborado pela OIT para o Grupo de Trabalho sobre Emprego do G20, sob a presidência da Itália em 2021, apresenta alguns dados importantes.

Segundo o relatório, embora as plataformas on-line baseadas na Web existam desde a década de 2000, a recessão global de 2008-2009 viu o surgimento das plataformas de táxi e entrega baseadas na localização, uma vez que os clientes podiam aceder a esses serviços a um preço competitivo e as plataformas

proporcionavam oportunidades de trabalho. Essas plataformas ganharam popularidade entre clientes e consumidores e cresceram rapidamente desde 2012.

> Estimativas indicam que o número de plataformas digitais de trabalho em todo o mundo quintuplicou nos últimos 10 anos. Nos países do G20, o número de plataformas cresceu de 128 para 611 na última década, ou seja, 79% das plataformas em todo o mundo em 2021, concentradas nos Estados Unidos da América (37%), seguidos pela União Europeia (22%), Índia (10%) e Reino Unido (6%). Em todos os setores, nos países membros do G20 o número de plataformas é mais elevado no setor de entregas (281), seguido pelas plataformas online baseadas na Web (251) e pelo setor de motoristas de aplicativos (76). O gráfico abaixo apresenta um comparativo do número de plataformas online nos países do G20 entre 2010 e 2020. Estas incluem plataformas online baseadas na web (microtarefas, programação independente e competitiva) e plataformas baseadas na localização no sector de transporte de passageiros[15] e entregas. (OIT, 2021, p. 6)

Gráfico 6 – Quantidade de plataformas digitais on-line web-based e location-based



Fonte e elaboração: Clínica do Trabalho/UFPR (2021).

Globalmente, existiam pelo menos 777 plataformas ativas em funcionamento em janeiro de 2021, segundo outro relatório da OIT (2021), também de 2021. Os dados sobre o número de trabalhadores contratados pelas plataformas estão disponíveis nos relatórios anuais ou nas bases de dados Crunchbase e Owler

[15] Substituímos a tradução literal de taxi para transporte de passageiros, como utilizamos nos textos no Brasil, pois se trata de serviços diferentes, organizados sob outra lógica.

mostram que a maioria das plataformas digitais de trabalho é composta de micro e pequenas empresas que empregam menos de 10 trabalhadores ou 50 trabalhadores. Apenas algumas plataformas de entrega e táxi contam com mais de 1.000 funcionários.

Estimar o tamanho real do trabalho mediado pelas plataformas é um desafio devido à não divulgação de dados por parte das plataformas. Os levantamentos realizados por pesquisadores e agências de estatística na Europa e na América do Norte, entre 2015 e 2019, fornecem estimativas muito diferentes entre os países e sugerem que a proporção da população adulta que realizou trabalho em plataformas varia entre 0,3 e 22%, dependendo dos diferentes métodos de pesquisa.

O mesmo relatório da OIT alerta para as responsabilidades dos estados com a regulamentação das condições de trabalho no ambiente das plataformas digitais e indica que muitos países já iniciaram discussões e construção de propostas nesse sentido, para tratar de temas como normas de saúde e segurança, tempo de trabalho, remuneração, acesso aos dados e privacidade, iniciativas que envolvem também organizações não governamentais e entidades sindicais. Destaca ainda a dificuldade de enquadrar plataformas que operam em diversos países, com diferentes jurisdições, causando “incerteza regulatória” para trabalhadores, empresas e governos. Por fim, chama atenção para o fato de que:

De acordo com o relatório, a OIT entende que o diálogo e a coordenação políticas internacionais poderiam ajudar a garantir a segurança regulamentar e a aplicabilidade universal das normas internacionais do trabalho. É importante que os princípios e direitos fundamentais da OIT no trabalho sejam implementados para todos os trabalhadores de plataformas, independentemente do seu estatuto e forma de contratação. Além disso, os princípios enraizados noutras Convenções da OIT, como os relacionados com sistemas de pagamentos justos, rescisão justa e acesso à resolução de litígios, também devem ser estendidos aos trabalhadores das plataformas. As plataformas digitais de trabalho têm potencial para beneficiar tanto os trabalhadores como as empresas e, através delas, a sociedade em geral. Mas só concretizarão este potencial positivo e contribuirão para alcançar os Objetivos do

Desenvolvimento Sustentável se as oportunidades de trabalho que proporcionam forem dignas. (OIT, 2021)

3.2. Regulação e organização dos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais

A organização dos trabalhadores de plataformas digitais tem sido um enorme desafio para o movimento sindical. O avanço das gigantes da tecnologia mudou em curto espaço de tempo as características do trabalho em todo o mundo. O trabalho intermediado por aplicativos, realizado no ambiente digital e uma infinidade de atividades realizadas remotamente vêm substituindo antigas profissões, marcadas por estabilidade. Locais de trabalho fixo, trabalhadores que permaneciam décadas na mesma empresa, compartilhando o ambiente de trabalho com os mesmos colegas por anos, criando vínculos de amizade, postos de trabalho formalizados com direitos e benefícios vêm se tornando exceção, especialmente para a juventude.

Caracterizado por redução de remuneração, aumento da jornada, retirada de direitos e da proteção social, altos níveis de adoecimento, desregulação com as reformas das legislações trabalhistas e previdenciárias, desmonte da justiça do trabalho e dos sindicatos, o trabalho alcança níveis insustentáveis de exploração. O trabalho de plataforma, tomando o caso dos entregadores, é a expressão mais bem acabada da nova dinâmica do trabalho, complexa e precarizante. Marcado pela pulverização e fragmentação, esse novo mundo do trabalho exige novas formas de organização e representação dos trabalhadores.

A pandemia intensificou o uso dos aplicativos. A parcela da população que teve condições de fazer isolamento social, deve essa possibilidade, em grande medida, aos entregadores que estiveram o tempo todo na rua garantindo o suprimento de comida, remédios e toda sorte de produtos. Nesse período, a exploração também aumentou, com elevação das taxas cobradas pelas plataformas e redução da remuneração, maior jornada de trabalho e intensificação das medidas de controle e assédio. Uma das consequências, se podemos considerar que houve algo positivo nesse período, foi a sensibilização da sociedade em relação às condições de precariedade a que ficam expostos, que ganhou espaço na grande mídia.

O debate público abriu espaço de pressão sobre o legislativo para garantir formas de regulação das condições de trabalho e da responsabilidade das empresas de aplicativo, o que resultou também no aumento das disputas judiciais, que já aconteciam, mas que ganharam maior expressão. Essa situação, em certa medida, criou também ambiente para uma maior organização e mobilização, que foram ganhando corpo em vários países e no Brasil.

É importante salientar que, embora as experiências sejam diversas, elas guardam algumas características em comum, o que nos permite refletir sobre novas formas de resistência e novos modelos organizativos.

A Califórnia, berço das gigantes da tecnologia, é um dos lugares onde importantes experiências de regulamentação e organização do trabalho por aplicativo vêm acontecendo. Em 2019, o legislativo reconheceu a existência de vínculo de trabalho entre os motoristas do Uber e da Lyft. Como resultado, conquistaram direitos como salário-mínimo e auxílio saúde. Em 2020, porém, as empresas garantiram a aprovação da "*Propositon 22*" que, na prática, criou uma terceira categoria de trabalhadores, reconhecidos como trabalhadores autônomos, mas sem direitos trabalhistas garantidos.

Em 2016, em Nova York, os motoristas do Uber criaram a Alles, uma associação solidária para lutar por melhores condições de trabalho depois que o preço das viagens caiu 15%. A pauta da associação incluía a garantia de salário-mínimo. Recentemente, os entregadores, um universo de 80 mil trabalhadores, criaram o movimento Los Deliveristas Unidos, que ganhou rapidamente milhares de seguidores nas redes sociais e organizou protestos pela regulamentação.

A IDG - Independent Drivers Guild (Associação de Motoristas Independentes, em português) nasceu dentro do Machinist Union, também em Nova York, foi criada para lutar por negociação coletiva com a Uber. O sindicato já oferecia suporte aos trabalhadores como apoio jurídico e a criação de um fundo de assistência entre os próprios motoristas e decidiu criar a associação para fortalecer a organização.

Em 2020, os entregadores da Instacart, aplicativo americano de entregas, chamaram uma greve para que a empresa fornecesse aos trabalhadores equipamentos de proteção individual e seguridade contra a doença, como um pagamento adicional, gorjeta padrão e aumento do valor e da duração da licença remunerada paga aos infectados pela COVID-19. O movimento se espalhou e chegou aos funcionários dos galpões de distribuição da Amazon.

Da greve da Instacart, desdobrou-se também a criação do Gig Workers Collective para “fornecer suporte organizacional e orientação aos trabalhadores em todas as plataformas e apoiar outros em seus esforços organizativos”[16].

No Reino Unido, a luta dos motoristas do Uber por reconhecimento do vínculo de trabalho conquistou sua primeira vitória em 2016, em uma ação do GMB - *Great Britain's General Union*. Apesar da decisão, a Uber vem travando uma batalha judicial, com investimento pesado, como faz em todo o mundo, para derrubar a decisão. Em 2021, depois de perder em todas as instâncias, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu o vínculo trabalhista entre a Uber e seus motoristas, que não serão mais considerados como independentes ou autônomos. Reconhecidos como “trabalhadores” passam a ter direito à sindicalização com espaço para negociação coletiva, salário-mínimo, férias, pensão e aposentadoria.

O Sindicato dos Trabalhadores Independentes da Grã-Bretanha (*Independent Workers’ Union of Great Britain*), um dos exemplos mais conhecidos entre os novos sindicatos criados para organizar os trabalhadores que estão na informalidade, representa terceirizados, imigrantes com contratos atípicos e baixa renda, com filiação aberta a todos que aceitem seus princípios, objetivos e regras. Criado em 2012, por latinos no setor de limpeza, hoje tem filiados em todo o país e sua pauta é a luta contra a pobreza e a insegurança no trabalho, defendendo especialmente os migrantes.

Em 2020, a Suprema Corte da França também reconheceu o vínculo entre motoristas e a Uber, garantindo direitos como férias e salário-mínimo. Na Alemanha, o reconhecimento da relação de emprego para todo trabalhador que realiza micro

[16] Disponível em: https://www.gigworkerscollective.org/home. Acesso em: 20 ago. 2024.

tarefas intermediadas por aplicativos também data também de 2020. Países como a Espanha, Argentina e México também já avançaram na regulação de direitos, condições de trabalho e tipos de vínculo.

Na Espanha, a chamada Ley Riders foi aprovada em 2021, como resultado da negociação entre as centrais sindicais e os aplicativos em uma mesa de negociação com o governo, garantindo o reconhecimento da relação de emprego dos entregadores com as plataformas. Outra conquista importante foi o acesso aos dados dos algoritmos. O grupo *Riders por Derechos*, porém, reclama da falta de participação dos trabalhadores e trabalhadoras no processo de negociação e se manifesta negativamente em relação a alguns pontos da lei.

Na Itália, as confederações e os sindicatos criaram espaços de representação específica para os trabalhadores atípicos com baixa remuneração e direitos reduzidos, abrindo espaço para a organização e luta por reconhecimento do vínculo de trabalho. Um exemplo importante é o Riders Union Bologna, criado em 2017, a partir de grupos de ajuda mútua e de WhatsApp que deram origem a um processo de auto-organização. Uma das primeiras iniciativas foi a construção de uma plataforma de reclamações que permitiu tornar públicas as condições de trabalho dos entregadores, e a assinatura da “Carta dos direitos dos trabalhadores digitais em contexto urbano”, que foi um marco para a mobilização em todo o país, abriu espaços dentro e fora das organizações sindicais tradicionais e resultou na construção de mesas ministeriais entre 2018 e 2020 e da rede Rider X i Diritti (2021), uma rede coordenada para negociações com o governo e os empresários.

O dossiê *Capitalismo de plataforma no contexto latino-americano: reconfigurações do trabalho e precariedade,* elaborado para a Revista Brasileira de Sociologia (2023), organizado por Roberto Veras e Maria Bridi (2013), reúne pesquisas e artigo que nos apresentam um quadro geral do trabalho de plataforma no contexto latino-americano, tendo em vista a importância do tema para o futuro do trabalho. A publicação apresenta informações e dados sobre as condições gerais do trabalho, regulamentação e organização do trabalho plataformizado em países como o Brasil, o México, a Argentina e a Colômbia.

Segundo Veras e Bridi (2023), na Argentina, em 2018, os entregadores se organizaram para cobrar um aumento nas tarifas. Esse processo resultou na criação de uma associação, a Asociación de Personal de Plataformas, com forte presença de migrantes venezuelanos. Além do aumento das tarifas, exigiam o fim dos bloqueios e a formalização de vínculo trabalhista em processos que se desenrolam à margem dos sindicatos. O artigo traz ainda informações sobre mobilizações e os processos de organização de entregadores nas cidades de Rosário e Santa Fé. Um estudo feito em 2020, com entregadores de Buenos Aires, por Cora Cecília Arias, Diana Menéndez y Haidar (2020), chamou a atenção para o fato de que a tradição sindical argentina tem sido questionada pelo novo paradigma do trabalho baseado no discurso do empreendedorismo e destacam:

> [...] as experiências da Associação de Pessoal de Plataforma (APP), criada em 2018, de tradição horizontalista e confrontacional, identificada com a CTA, e da Associação Sindical de Motociclistas, Mensageiros e Serviços (ASIMM), existente desde 2001, com uma tradição verticalista e organizadora de concertos, identificada com a CGT e que tem procurado adaptar-se às plataformas digitais. Enquanto o APP surgiu de protestos envolvendo entregadores Glovo e Rappi, defendendo a luta direta, a ASIMM priorizou os entregadores PedidosYa e ações de negociação. Porém, após a vitória de Alberto Fernández, a APP obteve reconhecimento legal e se adotou uma postura mais negociadora. (Bridi, Oliveira, 2023, p. 27) (tradução nossa)

No México, o coletivo *Ni Un Repatidor a Menos*, conseguiu abrir negociação com as plataformas e o Estado por direitos como salário-mínimo, embora não reclamem algum tipo de formalização. Porém, em relação à organização coletiva, entre os estudos apresentados por Bridi e Oliveira (2023), destaca-se a pesquisa de Alba Vega, Bensusán e Vega (2021), segundo a qual, apenas 2,7% dos entregadores pertencem a um grupo organizado e 85% desconfiam dos sindicatos, embora, manifestem alta disposição para lutar por melhores condições de trabalho (94%). Esses dados corroboram as informações apresentadas por Heatley *et al* (*apud* BRIDI, OLIVEIRA, 2023), que destacam desinteresse e desconfiança dos entregadores em relação aos sindicatos, embora demostrem grande interesse em ter acesso à seguridade social e aos direitos trabalhistas básicos.

Em todos os casos, o grande desafio é garantir condições de trabalho decentes, uma regulamentação que estabelece parâmetros e limites para as plataformas e

avançar nos processos de organização e negociação coletiva desses trabalhadores e trabalhadoras.

A OIT e outros organismos internacionais, como a Organização Interamericana de Direitos Humanos, vêm se manifestando em defesa dos trabalhadores de plataforma e da urgência de garantir regulamentação, garantindo o reconhecimento de vínculo e de direitos.

Embora haja um universo imenso de trabalhadores de aplicativo sem direito algum, as conquistas alcançadas nesses países abrem precedentes e representam experiências e inspiração importantes para a organização em outros lugares. Cooperativas, coletivos, associações começam a aparecer em diversos países. Há ainda grupos que se organizam pontualmente para lutar por direitos específicos e para atividades pontuais e que podem se tornar gérmen de novas organizações. Desde o início da pandemia, as mobilizações e paralisações cresceram em todo o mundo.

3.3 A plataformização no Brasil: processo histórico e particularidades

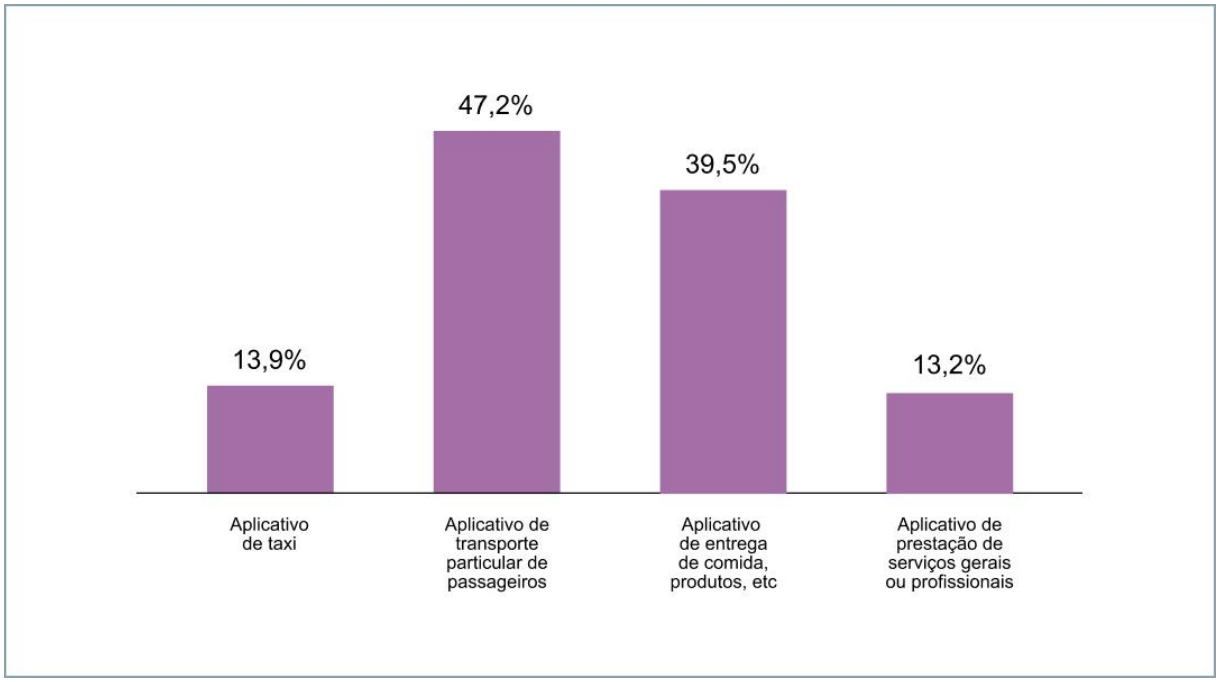
No Brasil, avançam os estudos com o objetivo de dimensionar e qualificar o trabalho de plataformas digitais, no esforço de subsidiar com dados as análises desse fenômeno que produz impactos no mercado de trabalho nacional, como em todo o mundo. Em 2023, o IBGE publicou as informações levantadas em edição especial da Pnad Contínua[17], que investigou o trabalho plataformizado e o teletrabalho. A coleta de dados foi realizada no 4º trimestre de 2022 e, segundo o levantamento, a população ocupada de 14 anos ou mais de idade, excluídos os servidores públicos e os militares, foi estimada em 87,2 milhões. Deste total, 2,1 milhões realizavam trabalho por meio de plataformas digitais, sendo que 1.490 mil pessoas trabalhavam por meio de aplicativos de serviços e 628 mil em plataformas de e-commerce.

Entre os dados mais relevantes, a pesquisa concluiu que existia à época 2,1 milhões de trabalhadores em plataformas digitais, dos quais 1,5 milhão em aplicativos

[17]Disponível em: Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022 / IBGE https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035. Acesso em: 10 maio 2024.

de serviços. Do total de trabalhadores e trabalhadoras, 5,9% possuíam carteira assinada contra 77,1% que trabalhavam por conta própria. A jornada média semanal era de 47,6 horas e a taxa de informalidade era 70,1%.

Gráfico 7 - Distribuição dos trabalhadores de plataformas digitais Brasil (4º semestre 2022)



Fonte: IBGE/ Pnad Contínua 2022. Elaboração própria.

Os dados confirmam tendências já apontadas em pesquisas anteriores, como a realizada pela Clínica do Trabalho da Universidade Federal do Paraná[18], "O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos", coordenado pelo professor Sidnei Machado, com apoio e financiamento do MPT (Ministério Público do Trabalho). O levantamento foi realizado em parceria com pesquisadores da UNICAMP em 2021 e publicado em 2022. A metodologia envolveu a aplicação de um questionário em nível nacional, respondido por 492 trabalhadores e trabalhadoras. Deste total, 54,07% realizam atividades na modalidade *web-based* e os demais 45,93% na modalidade *location-based*. Além da aplicação de questionários, a pesquisa levantou dados utilizando a metodologia de análise de tráfego de dados da web, que permitiu estimar a dimensão do trabalho de plataformas digitais no Brasil.

[18] Disponível em: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 20 jun. 2024.

> A partir de amplo levantamento realizado por meio de ferramenta de análise de tráfego de dados da web foi possível estimar que o número de trabalhadores sob o controle das plataformas digitais no Brasil tem se mantido próximo a 1,5 milhão de indivíduos, tendo alcançado um total de 1.461.887 em agosto de 2021. Desse montante, a grande maioria (92,6%) se encontra no ecossistema aqui denominado de *location based* (LB), portanto, em atividades necessariamente realizadas em um território geográfico determinado, frequentemente utilizando aplicativos de celular (apps) e realizando suas tarefas por meio de ações mecânicas (deslocamentos no território, limpeza e manutenção predial, reposição de mercadorias etc.). (CDT/UFPR, 2022, p. 116)

Assim, se há alguns anos a atenção maior em relação aos trabalhadores de plataforma se voltava para os motoristas de aplicativo, com a pandemia, a atenção se voltou também para os entregadores, que trabalham em condições limites de precarização. O aumento da demanda, o desmonte da legislação trabalhista e da justiça do trabalho somados ao enfraquecimento dos sindicatos compõem o ambiente de aumento da exploração. No Brasil, eles realizaram grandes mobilizações e suspenderam suas atividades durante a pandemia reivindicando aumento das tarifas, fim dos bloqueios indevidos, licenças pagas para os trabalhadores e trabalhadoras contaminados pelo coronavírus e EPI's (equipamentos de proteção individual).

Em julho de 2020, os "Breques dos Apps" contaram com o apoio de parte da população, que aderiu ao apelo e boicotou os aplicativos. A estratégia da mobilização, que começou com as "motociatas", avançou para piquetes em vários pontos das capitais. A pressão das empresas sobre as lideranças do movimento não demorou, com assédio aos trabalhadores, perseguição e bloqueio.

"O breque dos entregadores", no Brasil, se expandiu para Argentina, Chile, Costa Rica, Equador, Guatemala e México por redução de jornada, maior remuneração e direitos. Embora tenha resultado na construção de um espaço dentro do Congresso para elaboração e negociação de projetos de lei para regulamentar direitos e no apoio das Centrais Sindicais, a mobilização não avançou na ampliação de direitos e em melhores condições de trabalho para além do fornecimento de álcool gel e EPI's. Outro aspecto a se considerar é que, apesar de os breques terem garantido maior visibilidade e representado um avanço na organização e mobilização, o que se percebe é que há dificuldade em construir um movimento com maior unidade.

Um ganho importante foi ampliar o debate na sociedade sobre a exploração e a precarização do trabalho e sobre o discurso falso do empreendedorismo utilizado pelas plataformas digitais. Nesse sentido, a mobilização jogou luzes sobre a necessidade de garantir direitos básicos, uma constatação que resultou da discussão em relação à falta de respeito à dignidade como trabalhador e como cidadão a que são submetidos, um debate que ganhou a mídia com os breques.

Em abril de 2021, os entregadores realizaram novas manifestações em São Paulo, com cerca de 5 mil trabalhadores percorrendo as principais ruas e avenidas da cidade e se somando à mobilização dos professores, contra a baixa remuneração e reivindicando prioridade no Plano Nacional de Imunização contra a COVID-19. Em julho do mesmo ano, um novo movimento chamado 'apagão', liderado pelo movimento Entregadores Antifascistas, com manifestação nas redes sociais, pediu um dia sem entregas. Desta vez, a mobilização foi feita pelas redes sociais com um apelo para os consumidores deixarem de realizar pedidos pelos aplicativos por um dia. A hashtag #ApagãoDosApps chegou ao segundo lugar nos "*trending topics"* do Twitter.

Tais mobilizações, além de terem sido amplamente convocadas pelas redes sociais, foram fruto de uma organização horizontal. Não há uma estrutura hierarquizada por trás dessas iniciativas. As centrais sindicais e alguns sindicatos do setor do transporte se somaram à mobilização, mas não tiveram grande liderança no processo.

Apesar das dificuldades que a conformação do trabalho dos entregadores coloca para os próprios trabalhadores e para os sindicatos, a sua organização começa a tomar corpo e a pandemia evidenciou isso. Em formatos diversos, sindicatos coletivos, associações, cooperativas ou em mobilizações pontuais para lutar por pautas específicas.

Um avanço importante que resultou de todo o processo foi o fortalecimento do sentimento de pertencimento a um grupo, de identidade comum e o reconhecimento de que a ação coletiva pode pressionar as plataformas no sentido de reconhecer direitos.

Um dos maiores desafios que as novas formas de trabalho impõem à classe trabalhadora é exatamente este: a organização dos trabalhadores e trabalhadoras que estão fora da cobertura sindical, que estão na informalidade, sem direitos garantidos e sob condições de extrema exploração, como é o caso dos entregadores e dos motoristas de aplicativo. Isso ocorre porque há um conjunto de peculiaridades dessas novas formas de exploração que dificultam, não por acaso, a organização coletiva e tem exigido novos instrumentos e estratégias de ação.

A dispersão que caracteriza o trabalho, o fato de estarem sempre na rua e não existir um espaço comum, um local onde possam se encontrar dificulta a criação de vínculos, de construção coletiva. As redes sociais são o principal espaço de comunicação e organização. Embora não permitam a criação de vínculos mais estáveis, elas têm a vantagem da agilidade e do alcance, rapidamente é possível mobilizá-los em larga escala. Por sua vez, os espaços de parada, as praças, as portas de restaurantes e estacionamentos têm cumprido também o papel de ponto de encontro e articulação.

O argumento de flexibilidade e autonomia dos entregadores, como no caso dos motoristas de aplicativo, somado à ideologia do empreendedorismo, dificultam a construção de um sentimento de coletividade, de categoria, impedindo a formação de consciência de classe e alimentando uma resistência à organização sindical. A pandemia parece ter interferido nesse entendimento, na medida em que o dado de realidade, de condições de exploração que comprometem a sobrevivência, impôs a necessidade de uma ação coletiva.

A categorização de autônomos impede a classificação por categoria profissional, colocando os entregadores fora do enquadramento tanto para a organização sindical, quanto para a negociação coletiva dentro do ordenamento jurídico do Brasil. Essas particularidades têm impacto sobre a organização sindical desses trabalhadores, porque não há uma estrutura sindical que dialogue com as condições específicas, exigindo do movimento sindical um esforço de adequação.

A relação entre os sindicatos e os coletivos é tensa e encontra resistência dos dois lados. O movimento sindical vem discutindo a necessidade de novas abordagens,

novas formas de organização e de luta para garantir a representação e proteção dos trabalhadores de plataformas digitais. Alterações estatutárias e formas alternativas de filiação são alguns dos caminhos que estão sendo construídos.

As mudanças no mundo do trabalho exigem que a organização sindical seja criativa e se abra para cumprir seu papel como instrumento de luta da classe trabalhadora independentemente da sua forma de contratação, da existência ou não de vínculo de trabalho. Esse é um grande desafio, porque o sindicato tradicional está organizado sobre estruturas hierarquizadas, com pouca renovação, estrutura de negociação coletiva por espelhamento de categoria profissional e econômica e estruturas fixas, abordando os trabalhadores nos locais de trabalho e negociando contratação coletiva.

Vale a pena ressaltar que as pautas de luta da classe trabalhadora, apesar de pontos específicos, são basicamente as mesmas: remuneração, jornada, condições de saúde e segurança, proteção social. Há, porém, questões importantes levantadas pelos breques que merecem maior reflexão: a articulação via redes sociais, a organização horizontal dos processos de mobilização e luta articulada com as estruturas orgânicas e a compreensão de que, a despeito da inexistência de um vínculo formal, é possível se organizar.

Diante dos impedimentos encontrados nessa nova forma de organização do trabalho, cresce a discussão sobre alternativas de organização para além dos sindicatos, a exemplo do debate sobre o cooperativismo de plataforma, que tem avançado com várias experiências em andamento. No caso dos entregadores, há propostas de organização solidária que preveem o desenvolvimento de recursos próprios, como no caso da criação de aplicativos das próprias cooperativas.

Porém, a busca por formas solidárias de organização não prescinde de uma regulação pública. A falta de enquadramento e limites legais tende a inviabilizar a competição com as grandes plataformas, criando enormes dificuldades econômicas para que essas organizações consigam garantir condições e direitos que se equiparem com aqueles garantidos por um vínculo de emprego. Em todos os casos,

trata-se de experiências em construção que exigem dos trabalhadores, dos sindicatos e dos estados esforços de elaboração e inovação tecnológica e social.

3.4. Plataformização e precarização

Embora seja necessário considerar as diferenças que marcam e sempre marcaram a realidade da classe trabalhadora nos países da periferia do capitalismo, caso do Brasil, em relação aos países do centro, especialmente do norte global, é necessário compreender que a precarização é estruturante do mercado de trabalho atual em todo o mundo. Informalidade, alta rotatividade, fraude laboral, jornadas extensas, baixos salários e falta de proteção social são a regra no capitalismo neoliberal e constituem a base sobre a qual cresce a desigualdade social. Em seu monitor do mundo do trabalho (ILO, 2023) de maio de 2023, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alerta para os riscos do desemprego e dos baixos salários, especialmente nos países pobres e em desenvolvimento. As sucessivas crises, especialmente desde 2008, demonstram que a precarização do trabalho é estruturante do sistema.

> Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos: aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distintos e longínquos espaço, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantem trabalhando. (Antunes, 2018, p. 25)

Alguns fatores têm papel especial no agravamento dessas condições no último período: a pandemia de COVID-19, as guerras e a crise econômica e social que resulta delas. Nesse cenário, a precarização do trabalho cresceu exponencialmente. O trabalho mediado por plataformas digitais se consolidou e ampliou sua abrangência, tendo como importante catalisador a necessidade do isolamento social. O trabalho em *home office* potencializou o uso das plataformas digitais. Enquanto um universo de trabalhadores e trabalhadoras passou a desempenhar suas atividades dentro de suas casas, um outro universo esteve nas ruas exposto ao risco da contaminação para

manter a sociedade funcionando através dos serviços de entrega. Nas duas pontas, o trabalho plataformizado ocupou espaço e garantiu maior enraizamento no mercado.

As dificuldades para se obter dados, conforme já mencionado pela própria OIT, devido ao fato de o fenômeno da plataformização ser relativamente recente e marcado pela informalidade, não nos permitem acessar informações precisas. Segundo a Carta de Conjuntura publicada pelo IPEA (2022) (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em maio de 2022, o Brasil tem aproximadamente 1,5 milhão de pessoas que trabalham com transporte de passageiros e entrega de mercadorias. Desse total, 61,2% são motoristas de aplicativo ou taxistas, 20,9% são entregadores em motocicletas e 14,4% são mototaxistas. O estudo foi feito a partir dos dados da PNAD Contínua/IBGE. A partir dele, a revista Piauí (2023) publicou uma matéria com infográficos organizando as informações mais importantes: Nos últimos seis anos, o número de entregadores cresceu 11 vezes, sendo a maioria jovens negros. O rendimento médio caiu e o número de acidentes disparou.

O que se constata é que as condições de trabalho são extremamente precárias, com jornadas extensas, sem intervalos para descanso e sem condições decentes de saúde e segurança, conforme revelam inúmeras pesquisas realizadas no último período. No caso mais específico dos entregadores, os percalços que enfrentaram durante a pandemia e o papel que desempenharam para que parte da população pudesse se manter em isolamento social evidenciaram a precarização a que estão expostos, gerando um processo de sensibilização social e aumentando seu poder de mobilização, conforme apresentamos anteriormente.

Para avaliar a dimensão da precarização no trabalho em plataformas digitais no Brasil, retornaremos aos dados organizados por pesquisas realizadas com entregadores de Recife e Brasília, pela CUT Brasil em parceria com a OIT (CUT/OIT, 2021) durante a pandemia de COVID-19; pela Clínica do Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (Machado, Zanoni, 2022); pela edição especial IBGE Pnad Contínua - teletrabalho e trabalho por plataformas digitais da pesquisa nacional por amostra de domicílios, publicada em outubro de 2023, pelo Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das auto intituladas “plataformas digitais”, realizado entre 2021 e 2023 no âmbito do Projeto Caminhos do Trabalho, (parceria

entre a Fundacentro e a Universidade Federal da Bahia) e pelos resultados da última pesquisa realizada no Brasil pelo Projeto Fairwork, também em 2023 (Universidade de Oxford). Centraremos a atenção nos dados referentes à jornada de trabalho, remuneração e condições de saúde e segurança.

A pesquisa realizada pela CUT, na região metropolitana do Recife, revelou que quase a metade dos entrevistados (as) trabalha 6 dias e, mais de um terço, 7 dias na semana, sendo que a maioria reserva o final de semana para horas mais exaustivas. A desproporcionalidade entre jornada chama atenção. A média de horas trabalhadas durante a semana é de 59 horas, sendo 60 horas para quem realiza entregas de moto e 57 horas para quem faz entregas de bicicleta. Em alguns casos, os trabalhadores chegam a realizar jornadas de 70 horas semanais, o que corresponde a 12 horas por dia, 6 dias por semana.

No Distrito Federal, a pesquisa revelou que, entre os entrevistados (as), a jornada pode variar de 98 a 336 horas mensais. Os relatos mostram que a distribuição das entregas entre os entregadores (as) favorece quem passa maior parte do tempo disponível e conectado à plataforma, penalizando-se com menos entregas quem opta pelo modelo com horários flexíveis e quem realiza uma pausa entre um turno e outro. Isso contraria o argumento utilizado pelas próprias plataformas de que esse é um trabalho de complemento de renda, tendo em vista que quem trabalha esporadicamente é prejudicado.

Segundo a pesquisa realizada pela Clínica do Direito do Trabalho da UFPR, dos 492 entrevistados (as), 73,78% afirmaram trabalhar cinco ou mais dias por semana, sendo que apenas 18,1% dos trabalhadores na categoria *location based* declararam não descansar nenhum dia da semana e 34% declararam que estabelecem um dia fixo de descanso.

Os resultados do acompanhamento feito pelo Projeto Caminhos do Trabalho (FUNDACENTRO, 2023) revelaram que, em média, os entrevistados trabalham 6,4 dias por semana, sendo que 55,3% trabalham 7 dias por semana. Em horas, também na média, trabalham 9h54min por dia, sendo que 56,9% trabalham 10 ou mais horas por dia

Em relação ao tema da remuneração, segundo a pesquisa da CUT em Recife, considerando toda a amostra entrevistada, a renda média bruta era de um salário-mínimo vigente à época (R$ 1.100), sendo que os ganhos brutos mensais individuais variavam entre R$ 250 a R$ 2.500. Entretanto, a renda dos entregadores (as) na modalidade entregas de bicicleta correspondia a apenas 60% da renda de quem entregava com moto e, na relação com a renda líquida, essa diferença era ainda maior, com a renda dos entregadores de bicicleta correspondendo a apenas 40% do valor realizado pelos entregadores (as) de moto. Apenas 20% dos entregadores de bicicleta afirmavam que tinham outras rendas, com o valor mediano de R$ 480 por mês. Entre entregadores de moto, 40% afirmaram ter outras rendas, com o valor mediano de R$ 1.200 mensais.

O levantamento realizado em Brasília revelou que os entregadores (as) nem sempre sabem fazer o cálculo para saber qual é efetivamente sua renda líquida mensal. Assim como verificado na pesquisa em Recife, verificou-se que o valor pago pelas plataformas e o método de distribuição das entregas não necessariamente remuneram mais a quem assume jornadas mais longas. O rendimento médio bruto foi de R$ 2.400. Descontados os custos do trabalho, o rendimento médio líquido dos entrevistados foi de R$ 1.237,50.

> Mesmo com jornadas extenuantes, 74% das pessoas entrevistadas afirmaram que a remuneração que alcançam nos aplicativos não é suficiente para o sustento da família. Destas, 40% disseram que precisam complementar a renda com outro trabalho e 50% que contam também com a renda de outra pessoa da família. A pesquisa também indica pontos preocupantes com relação à saúde e à segurança de entregadoras e entregadores. Indagados, 87% dos entrevistados afirmaram que, em caso de impossibilidade de trabalho por conta de doença, por exemplo, as empresas não garantem qualquer auxílio financeiro. (CUT/OIT, 2021, Sumário Executivo)

Os dados relativos à remuneração levantados pela pesquisa da Clínica do Direito do Trabalho da UFPR revelaram que há diferentes formas de acesso, distribuição e precificação do trabalho nas plataformas digitais e o aumento no contingente de trabalhadores nos últimos anos resultou em uma redução do valor. De acordo com uma das entrevistadas, houve uma queda significativa nos rendimentos provenientes das plataformas: em 2015, a hora de trabalho correspondia a US$ 10,50;

hoje, está em US$ 3,50. Segundo ela, a renda que em 2015 ficava entre R$ 3 mil e R$ 4 mil, à época, não passava de R$1,5 mil.

De acordo com o levantamento feito pelo Projeto Caminhos do Trabalho, os trabalhadores e trabalhadoras acompanhados declaram receber uma remuneração bruta mensal média de R$ 2.579,00. Porém, essa remuneração bruta média, quando apurada por meio dos documentos disponibilizados pelos trabalhadores, é de R$ 1.737,00. Considerando a jornada semanal, os trabalhadores ganham (bruto), em média, R$ 9,88 por hora pelos rendimentos declarados e R$ 6,54 por hora pela renda apurada.

Os dados sobre saúde e segurança no trabalho em plataformas são bastante alarmantes. Segundo a pesquisa da CUT, em Recife, mais de 80% dos entregadores entrevistados admitiram ter problemas de estresse; problemas de coluna e lesões por esforços repetitivos atingiam metade dos entrevistados e quase um terço referiu ansiedade e lesão física por acidente de trabalho ou assalto. No Distrito Federal, a maioria das pessoas entrevistadas relatou problemas de coluna, estresse, ansiedade e lesão física devido a acidentes ou assaltos durante o trabalho, além da exposição a inúmeras formas de violência física e psicológica.

A pesquisa da Clínica do Direito do Trabalho revelou dados importantes sobre a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras: entre aqueles (as) na modalidade *location-based*, apenas 13,6% disseram não terem vivenciado problemas de saúde durante o trabalho. Na modalidade *web-based*, o percentual sobre para 25,6%. Nas entrevistas, os trabalhadores (as) se referem a um estado permanente de ansiedade. Entre as principais causas, está a incerteza constante em relação à oferta de trabalho no dia a dia e, consequentemente, à remuneração. O trabalhador não tem nenhum controle sobre o que lhe será ofertado pelo aplicativo, no caso dos entregadores, a quantidade de entregas e o valor que a plataforma vai pagar. Em resumo, o trabalhador não sabe quanto vai trabalhar e nem quanto vai ganhar. Essa incerteza gera ansiedade não apenas durante o tempo de trabalho, mas em tempo integral. A estratégia da plataforma é manter os trabalhadores (as) o tempo todo ligados no aplicativo aguardando promoções e incentivos que são disponibilizados durante o dia, sem prévio aviso, como relata um dos entrevistados (Keivan):

> Por exemplo, eu estou agora aqui falando com você e no aplicativo pode estar rolando várias missões para hoje e trabalhos ótimos que estão pagando bem, mas eu não estou vendo, porque estou aqui agora. A busca por tarefas lhe deixa constantemente ligado, inclusive, como dito anteriormente, durante o período do sono: Então, eu acho que minha saúde é ótima, acho que só prejudica o sono. Como eu falei, meia-noite e meia saem novidades no aplicativo. Quando a maioria das pessoas já está dormindo, meia-noite e meia eu estou acordado. De manhã também, quando é 4h30, 5 horas, eu já estou acordado de novo olhando o aplicativo. Minha saúde é ótima, são só esses horários malucos que causam reflexo. (CDT/UFPR, 2022, p. 162)

Segundo os dados apurados pelo Projeto Caminhos do Trabalho, 58,9% das pessoas entrevistada relataram ter sofrido acidente de trânsito, assalto, tiro ou agressão trabalhando para essas empresas. A incidência das ocorrências, segundo os veículos utilizados, são: 63,6% entre motociclistas, 50% entre ciclistas e 45,5% entre motoristas.

Os dados apresentados em todas as pesquisas citadas demonstram que tanto a jornada quanto a remuneração está fora do que é previsto pela regulamentação do trabalho no Brasil. As jornadas excedem 44 horas semanais e a remuneração líquida, em muitos casos, fica abaixo do salário-mínimo. Revelam jornadas extensas, baixa remuneração que, somadas à falta de direitos trabalhistas básicos, provocam altos níveis de adoecimento físico e mental, foram alguns dos elementos expostos pelos participantes da pesquisa, interpretados como fatores estressores. Desse modo, foi possível compreender, conforme a análise dos dados levantados, que se trata de um cenário propício ao desgaste e adoecimento, tanto físico quanto mental, ficando evidente a relação entre a precarização do trabalho e a propensão ao adoecimento mental.

3.5 O GT de Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais do Governo Lula

Nesse sentido, as atuais configurações do trabalho desafiam governos, estudiosos e entidades sindicais a construir propostas, tendo em vista regulamentar as relações de trabalho e inovar nas formas de organização e representação da classe trabalhadora, novas alternativas ou modelos renovados que deem conta de enfrentar a fragmentação, a pulverização e a precarização que as caracterizam.

Em janeiro de 2023, já eleito, o presidente Lula convocou dirigentes sindicais de todo o país para uma reunião no Palácio do Planalto, na qual anunciou a criação de três grupos no âmbito do Ministério do Trabalho: GT de Valorização da Negociação Coletiva; GT de Política de Valorização do Salário Mínimo e GT de Regulamentação do Trabalho em Plataformas Digitais.

Ato contínuo, o Ministro Luiz Marinho convocou os sindicatos e empresários para a discussão e anunciou que o objetivo seria construir um acordo entre as partes e uma proposta de consenso. Enfatizou que o trabalhador de aplicativos não é empreendedor e que é preciso garantir a ele um sistema de proteção social. Marinho solicitou às centrais sindicais que convocassem suas bases para a discussão e elaborassem uma proposta unificada para levar à mesa de negociação.

A Central Única dos Trabalhadores, desde 2018, em seu 13º Congresso Nacional, definiu que a organização dos trabalhadores e trabalhadoras em plataformas digitais é prioridade nas suas ações sindicais. Desde então, vem desenvolvendo estratégias de comunicação e de organização para dialogar com essa nova realidade e essas novas frações da classe trabalhadora (CUT, 2019).

> Tendo em conta as transformações que geram um contingente significativo de trabalhadores e trabalhadoras à margem da organização sindical, reiteramos o objetivo de ampliar a representação sindical para o conjunto da classe trabalhadora, ultrapassando o conceito de categoria profissional e o de um sindicato restrito a esse conceito. Para tanto, devemos identificar e organizar trabalhadores/as, associações de trabalhadores/as de caráter classista no contexto dessa nova configuração do mundo do trabalho (trabalho precário, informais, desempregados, trabalhadores/as de plataforma, MEI's etc.), visando ampliar a organização e a representação do conjunto da classe trabalhadora. (Caderno de Resoluções do 13º CONCUT, p. 16)

Atendendo à convocação do presidente Lula, ainda em janeiro, a CUT iniciou as discussões internas. Foram convidados para o processo os sindicatos de aplicativos filiados à Central e entidades alinhadas com as posições da Central, associações e lideranças que estavam iniciando processos de organização nas suas bases com apoio CUTista. Foram meses de debate para a construção de uma proposta que considerasse a diversidade das posições em relação ao tipo ideal de regulamentação e as demandas específicas de cada grupo, motoristas e entregadores. Foi construído um documento longo, contendo os princípios gerais e as

diretrizes que deveriam orientar a regulamentação com contribuição de motoristas, entregadores e entregadoras de todo o país.

Para a CUT, a relação das plataformas com os trabalhadores é uma relação de trabalho, não uma relação entre empresários e empreendedores e, portanto, deve garantir aos trabalhadores e trabalhadoras todos os direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora, contidos nas normas internacionais, como as Convenções e Recomendações da OIT, previstos pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) como salário-mínimo, direito a descanso semanal e férias remuneradas, condições de saúde e segurança, além dos direitos fundamentais como liberdade sindical, direito à negociação coletiva, eliminação da discriminação, do trabalho forçado, promoção do emprego de qualidade e produtivo, proteção social e fortalecimento do diálogo social. Respeitada a diversidade de posições, a exemplo das diferentes avaliações sobre a questão da flexibilidade no trabalho, apontada como questão crucial por parte significativa dos motoristas e dos entregadores, o documento buscou contemplar direitos que são universais.

Em relação à flexibilidade, é importante ampliar a compreensão sobre o que ela representa para os trabalhadores de plataforma. Não se trata de um sinônimo de autonomia, trata-se da defesa da liberdade de definir o horário de trabalho como algo altamente valorizado pela maioria durante as discussões. Também não se trata necessariamente de uma visão empreendedora, ela mais se assemelha a uma tentativa do trabalhador de se esquivar e se proteger dos abusos e assédios que, em larga medida, caracterizam as relações de trabalho reguladas pelo vínculo formal. É importante ter clareza dos sentidos que estão contidos tanto na questão da defesa da flexibilidade, bem como em relação à autonomia e à subordinação, uma reflexão que pede aprofundamento.

Retomando a linha do tempo de construção do GT, no dia 1º de maio, o governo federal publicou o decreto[19], criando oficialmente o Grupo de Trabalho e definindo os

[19]Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por

critérios de participação, sua composição com 15 representantes dos trabalhadores e trabalhadoras, 15 representantes das plataformas digitais e 15 representantes de diversas áreas do governo, posteriormente divididos em dois subgrupos: transporte de mercadorias e transporte de passageiros, a fim de garantir as especificidades de cada um na discussão. Foram também estabelecidas pelo decreto, a dinâmica de trabalho e as regras de funcionamento, com o prazo estimado para apresentação de uma proposta ao presidente Lula até o começo de setembro.

Inicialmente, as propostas construídas pelas centrais sindicais foram debatidas no Fórum das Centrais. Após a discussão, elas foram enviadas para o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), que consolidou o documento apresentado na primeira reunião do GT, instalado oficialmente no dia 05 de junho de 2023: “Diretrizes sobre regulação das relações de trabalho em empresas-plataforma – bancada dos (as) trabalhadores(as).

1. Regulação tributária e trabalhista, conforme setor de atividade ao qual a empresa está vinculada, ou seja, não se trata de empresas de tecnologia, mas de uma empresa que faz uso de uma tecnologia específica para organizar o seu negócio;

2. Prevalência dos acordos e convenções coletivas, bem como das regulações próprias, leis municipais e estaduais, que estabeleçam condições mais vantajosas ao trabalhador;

3. Direitos sindicais garantidos conforme previstos nos artigos 8º e 9º da Constituição Federal de 1988 e dos demais dispositivos regulatórios, particularmente, os previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho);

---

intermédio de plataformas tecnológicas. Disponível em: https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:2023-05-01;11513. Acesso em: 25 ago. 2024.

4. Negociação coletiva como caminho mais adequado para a regulação dos desdobramentos do que já existe em lei para o trabalho em empresas-plataforma;

5. Autonomia do trabalhador(a) para poder definir seus horários de trabalho e descanso, dentro do limite diário e semanal da jornada de trabalho, com direito à desconexão e DSR (Descanso Semanal Remunerado);

6. Vínculo de trabalho definido, conforme legislação atual, ou seja, vínculo indeterminado para trabalhadores habituais e autônomo para trabalhadores eventuais, de acordo com o disposto na CLT e demais regras definidas na mesa.

7. Jornada de trabalho compreendida como todo o tempo à disposição da empresa-plataforma, desde o momento do login até o logout na plataforma, independentemente da realização ou não de serviço, sendo limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com direito à hora extra caso ultrapasse esse horário, conforme CF 88;

8. Seguridade social, com filiação do(a) trabalhador(a) ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como contribuinte obrigatório e recolhimento da parte patronal, conforme tributação pertinente atualmente no setor de atividade ao qual a empresa está vinculada;

9. Remuneração mínima (piso mínimo mensal), bem como regras que garantam valor mínimo por corrida/serviço, paradas extras, taxas para cancelamentos realizados pelos usuários dos serviços e sua atualização anual realizada por meio de negociação coletiva. Transparência nos critérios relacionados à remuneração, meios de pagamento, fila de ordem de serviço etc., garantindo-se que a alteração de qualquer tema relacionado só se dê por negociação coletiva, bem como garantindo que os códigos e os algoritmos sejam

regularmente submetidos à auditoria de órgãos especializados do Poder Público;

10. Saúde e segurança: condições garantidas, conforme a atividade efetivamente realizada, seguindo as regulamentações já existentes pertinentes a cada atividade e respectivos acordos e convenções coletivas.

11. Exercício e processo de trabalho: as condições de trabalho devem seguir as definições previstas na CLT e demais regulamentações existentes e regras específicas devem ser definidas em negociação coletiva com as empresas. Além disso, deve-se criar um cadastro único dos trabalhadores e trabalhadoras que executam atividades nas plataformas para que o setor público e os sindicatos possam acompanhar as necessidades do setor e realizar as ações de fiscalização pertinentes".

Importante mencionar o evento realizado pelo Ministério do Trabalho em conjunto com a OIT e com a Fundação Friedrich Ebert, antecedendo a instalação do GT, realizado em Brasília nos dias 30 e 31 de maio: Seminário Internacional: Promoção do trabalho decente nas plataformas digitais, que reuniu trabalhadores (as), empresários (as), estudiosos (as) e o governo para discutir as experiências internacionais de regulação e a realidade brasileira. Durante dois dias, o evento foi um espaço aberto no qual foram compartilhados os desafios encontrados no dia a dia nas ruas, manifestar suas posições e conhecer detalhes das discussões e formas de regulamentação que estão em andamento em diferentes países.

Merece também destaque, o Seminário de Instalação do Grupo de Trabalho, realizado no TEM, no dia 05 de junho, com presença do presidente do TST (Tribunal Superior do Trabalho), ministro Lélio Bentes e da subprocuradora do MPT (Ministério Público do Trabalho), Maria Aparecida Gurgel, que se manifestaram em relação aos desafios da regulamentação, defendendo a existência de uma relação de trabalho e a necessidade de garantir aos trabalhadores e trabalhadoras acesso aos direitos

fundamentais. O ministro Luiz Marinho manifestou também o entendimento do governo de que existe uma relação laboral no caso do trabalho de plataforma. Ao final do evento, Marinho assumiu o compromisso de envidar todos os esforços na construção de um acordo, mas foi claro ao dizer que a regulamentação acontecerá mesmo que não se chegue a um acordo e o governo tenha que funcionar como árbitro ao final do prazo definido.

É fundamental, para a compreensão do processo, contextualizar o início dos trabalhos do GT, conhecer as diferentes posições e o estágio do debate que se travava já, então, entre os atores e na sociedade, pois elas servem como um termômetro para medir a correlação de forças e os embates que acontecem nos bastidores. Desde a instalação, foram realizadas diversas reuniões dos subgrupos de trabalho e pleno do GT com todas as bancadas, diversas reuniões bipartites com o governo e com os empresários. O prazo inicialmente previsto se encerrou sem um acordo entre as partes.

Em relação às propostas e o processo de discussão, um primeiro ponto importante diz respeito às diferenças e semelhanças que existem entre a realidade do trabalho dos motoristas e dos entregadores de aplicativos. Ambos trabalham subordinados às plataformas, ao controle e à vigilância do aplicativo. Dependem do aplicativo para a oferta de corridas e entregas, para a pontuação do seu trabalho, para a definição das tarifas e estão sujeitos a bloqueios e punições aplicados de forma arbitrária. Ambos são responsáveis pelo custo do trabalho, não possuem nenhum direito trabalhista ou previdenciário. Embora tenham flexibilidade para definir seu horário de trabalho, são obrigados a fazer longas jornadas, muitas vezes acima de 12 horas, para conseguir cobrir as despesas relativas à atividade e ter uma remuneração que garanta sobrevivência. Nessa mesma linha, ambos estão expostos à insalubridade, à falta de condições mínimas de saúde e segurança, ao adoecimento e à violência dos assaltos e acidentes de trânsito, colocando diariamente a vida em risco. Embora ainda não existam dados consolidados, os noticiários mostram

diariamente casos de assassinatos de motoristas de aplicativo em todo o país (Brasil de Fato, 2021).

Esses pontos de convergência resultam em demandas comuns no debate com as empresas de plataforma. Porém, há um conjunto de diferenças que demandam discussões e negociações separadas. A diferença nos custos do trabalho com o carro e com a moto é grande, o que tem reflexos no valor da tarifa a ser negociada. Os motoristas de aplicativos demandam questões específicas como valor de parada, valor por número de passageiros, valor por uso de bagageiros e a cobertura dos elevados custos com a manutenção do carro e impostos.

No caso dos entregadores, as condições de trabalho são ainda mais precárias e os riscos à saúde e à vida são maiores. Os trabalhadores e trabalhadoras, tanto de moto, quanto de bicicleta, trabalham no limite do adoecimento físico e mental. Carregam a bag com peso nas costas o dia todo, sofrem com problemas de coluna e dores constantes. Expostos às intempéries do tempo, eles têm a necessidade vital de um lugar para descanso, alimentação, para aguardar chamados, carregar celular. Mais vulneráveis à violência e aos acidentes no trânsito, o número de mortes cresce entre os entregadores. Segundo dados do estudo Caminhos do Trabalho 2023, realizado pela Fundacentro em parceria com a Universidade Federal da Bahia (UFBA) (FUNDACENTRO, 2023), quase 60% dos trabalhadores de aplicativo já foram vítimas de acidente de trânsito, assalto, tiro ou agressão no trabalho, o que confirma a urgência da cobertura previdenciária. Essas particularidades fazem com que o debate em defesa do vínculo de trabalho seja, em determinados momentos, mais presente entre os entregadores.

Essas são algumas das diferenças que motivaram a divisão do GT em dois subgrupos, tendo em vista permitir que se trabalhasse com as particularidades e as demandas específicas de cada um dos grupos: motoristas e entregadores.

Uma questão central diz respeito ao processo de construção da pauta na mesa e, nesse sentido, é importante também destacar as diferenças de posições e expectativas existentes entre os próprios trabalhadores e trabalhadoras em relação aos objetivos na mesa. Nesse ponto, entra a discussão da autonomia e da subordinação, as posições divididas a favor e contra o reconhecimento do vínculo de trabalho e a formalização.

A valorização da flexibilidade e da autonomia marca as posições tanto dos entregadores e entregadoras quanto dos motoristas, que argumentam que a liberdade de definir sua jornada, seus dias e horários de trabalho é um benefício apresentado por vezes como fator definidor da escolha pelo aplicativo. Porém, pudemos perceber uma tendência maior entre os entregadores de reconhecer que a relação que estabelecem com a plataforma é uma relação de trabalho e que o argumento da autonomia não se aplica, porque estão totalmente subordinados ao controle da plataforma.

Importante trazer para o debate a questão do autogerenciamento subordinado, categoria de análise proposta por Ludmila Abílio (2019), que explicita a condição a que estão submetidos os trabalhadores e trabalhadoras plataformizados. Trata-se aqui de novas formas de gestão e de controle do trabalho que expõem o trabalhador, sob um discurso de empreendedorismo e autonomia que mascara a condição real de subordinação, a um complexo controle algorítmico, num processo que conecta os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho (Abílio, 2019).

No caso dos motoristas, a resistência ao vínculo de trabalho se mostra maior na categoria. Embora reconheçam a necessidade de garantir direitos como férias, descanso semanal remunerado, hora extra e previdência social, não há acordo na maioria da categoria com a formalização do vínculo de trabalho.

Diante da falta de consenso interno, foram levantados os pontos de acordo com a bancada dos trabalhadores (as) para a construção da pauta e da estratégia de discussão para a mesa com as plataformas. Nessa ordem, foi indicada a discussão de 1. remuneração e custos; 2. saúde e segurança; 3. transparência algorítmica. Na sequência, seria aberta, então, a discussão em relação ao tema do tipo de vínculo.

Iniciada a discussão sobre remuneração, paralelamente ao trabalho de levantamento dos custos, que deveria ser feita tanto pela bancada dos trabalhadores, quanto pela bancada das plataformas para a discussão sobre remuneração, o governo se comprometeu a construir uma proposta de previdência social dos trabalhadores de plataforma, num esforço envolvendo outros ministérios e especialistas no assunto.

Uma outra tarefa ficou a encargo do Ministério da Fazenda, relativa ao enquadramento fiscal das plataformas, que se autodeclaram empresas de tecnologia ou de intermediação, de tal forma que ficam livres da tributação devida à atividade que efetivamente exercem, que é de transporte de pessoas e de mercadorias. Essa definição do enquadramento tem reflexos diretos sobre a definição do tipo de vínculo e das relações de trabalho, sobre as responsabilidades não apenas tributárias, mas também trabalhistas das empresas. Porém, ficou acordado que esse estudo, embora definidor, estava fora do escopo do trabalho do GT e seria remetido para a Fazenda.

A bancada dos trabalhadores, dividida nos subgrupos, iniciou, então, o levantamento dos custos do trabalho. Esse processo consumiu grande esforço e tempo dos trabalhadores para consolidar os valores que compõem os gastos dos motoristas e dos motociclistas e *bikers*. Foram feitas várias reuniões e finalmente apresentadas as propostas, porém a bancada das plataformas se esquivou durante todo o processo de apresentar algo concreto, de assumir qualquer tipo de compromisso. Repetidamente, eles vieram para a Mesa alegando dificuldades para finalizar os cálculos. Apresentavam algumas premissas, mas nenhuma proposta concreta.

Sobre a representação na mesa, abre-se aqui um parêntese para qualificar a bancada das plataformas. Do nosso ponto de vista, existe uma relação laboral qualificada pela subordinação, pessoalidade e onerosidade, comprovadamente estabelecida por inúmeras decisões judiciais e, desta forma, as plataformas deveriam ser reconhecidas e assumir suas responsabilidades como empregadoras. Infelizmente, essa relação ainda não é reconhecida no ordenamento jurídico, por isso nos referimos, no texto, à bancada das plataformas, contudo, de fato, deveriam ser identificadas como bancada patronal. Ela está composta por duas entidades que fazem o papel de interlocutoras na Mesa. São elas a AMOBITEC (Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia), representando Uber, Ifood, 99 Amazon, Lalamove, Zé Delivery e outros, e o MID (Movimento Inovação Digital), representando Decolar, Daki, DHL, Dr. Consulta, Mercado Pago, OLX, Rappi e uma infinidade de outras plataformas médias e pequenas.

A bancada dos trabalhadores e o governo trabalham com a premissa de que os direitos trabalhistas devem ser garantidos na relação com as plataformas e que, identificadas as condições que caracterizam a relação de trabalho, deve-se aplicar o que prevê a legislação vigente. As plataformas, por sua vez, alegam que não há vínculo de trabalho, que realizam apenas uma intermediação e que, para garantir melhores condições e proteção para os motoristas e entregadores, é necessário construir uma legislação específica e apresentar ao Legislativo.

Diante disso, embora admitam a possibilidade de arcar com os custos da operação, se recusam a apresentar qualquer proposta de valor enquanto não souberem qual é o impacto do enquadramento fiscal e previdenciário em discussão no governo. Esse impasse travou a construção da proposta. Essa postura da plataforma merece algumas considerações:

A AMOBITEC e o MID são as maiores representantes das plataformas no Brasil. Embora haja pequenas diferenças entre elas em relação a alguns pontos, ambas trabalham nessa mesma lógica e se recusam a apresentar proposta. É

interessante notar que, no discurso, elas reconhecem a necessidade de garantir melhores condições de trabalho para motoristas, entregadores e entregadoras, mas se comportam como se isso não lhes dissesse respeito. Nesse sentido, vale a pena mencionar os documentos apresentados pelas duas organizações na mesa. O documento da AMOBITEC (2023) apresenta os seguintes pontos:

"1. Pagamento da hora efetivamente e comprovadamente trabalhada: para fins de cálculo dos ganhos mínimos, deve ser considerado o período efetivamente trabalhado […]".

O reconhecimento do tempo logado como tempo à disposição da plataforma é um dos pontos cruciais para regular o trabalho de plataforma, pois é dessa forma, mantendo um contingente enorme à sua disposição, aguardando chamada, que as plataformas acumulam uma arrecadação extraordinária na última década. Elas têm os trabalhadores (as), os instrumentos de trabalho e a sua manutenção, custeados por eles próprios e todo o seu tempo à disposição da plataforma de graça, considerando que só pagam o tempo "*efetivamente e comprovadamente trabalhado*". É interessante chamar também atenção para os argumentos por elas utilizados, que se apoiam sobre a desconfiança em relação à postura do trabalhador e da trabalhadora, que podem estar logados, mas inativos, podem recusar oferta sem justificativa e podem estar trabalhando em atividades diversas de interesse pessoal. Essa dúvida levantada em relação à exclusividade já seria um elemento para caracterizar a presunção de vínculo de trabalho.

"2. Ganhos reais que considerem os custos aproximados e médios de operação dos trabalhadores: no sentido de garantir que os ganhos dos trabalhadores e trabalhadoras sejam justos e equilibrados, os seus principais custos marginais associados ao trabalho nas plataformas devem estar incluídos no preço a ser cobrado do usuário final […]".

Garantir que os ganhos sejam justos e equilibrados, embora pareça utilizar o critério de justiça a partir das necessidades do trabalhador, na verdade, considera o

que é justo e equilibrado exclusivamente do ponto de vista dos interesses econômicos da plataforma já que o parâmetro é o salário-mínimo sem limitação de jornada e ao tempo "*efetivamente e comprovadamente trabalhado*".

"3. Cálculo dos custos utilizando parâmetro proporcional: o cálculo dos custos de operação a serem embutidos no preço final cobrado do usuário deve ocorrer de maneira proporcional ao tempo ou aos quilômetros efetivamente dirigidos em viagens intermediadas pelas plataformas […]".

Aqui também chama atenção a insistência em que os cálculos sejam feitos sobre o tempo efetivamente trabalhado, ou seja, na prática, o custo de manutenção do veículo entre os deslocamentos para prestação do serviço não deve ser computado e, mais uma vez, colocando em questão o comprometimento do trabalhador, que pode estar utilizando o carro, a moto ou a bicicleta para finalidades de cunho meramente pessoal.

O MID, por sua vez, depois de meses, apresentou na reunião de setembro um documento[20] com valores de ganhos mínimos e alguns pontos adicionais, entre eles um que trata da segurança jurídica, provavelmente da plataforma, considerando-se que propõe liberdade de decisão ao trabalhador (a), sem exclusividade, o que na prática significa sem nenhum tipo de vínculo de trabalho e responsabilidade da plataforma com direitos e condições de saúde e segurança.

O fato é que tanto a AMOBITEC quanto o MID apresentaram apenas propostas relativas à remuneração, com valor/hora de trabalho muito abaixo do que reivindicam os trabalhadores (as), e os demais temas como condições de trabalho e transparência algorítmica não foram sequer abordados. Desta forma, o Grupo de Trabalho chegou ao prazo estipulado inicialmente para encerramento das discussões sem uma proposta mínima de acordo.

[20] O documento foi apresentado na reunião, mas não se encontra disponível no site do MID, nem na internet.

Voltamos a um dos temas incontornáveis quando discutimos o tema do trabalho plataformizado e sua regulamentação: a questão da organização sindical, considerando sua importância na mobilização dos trabalhadores (as) do setor para fazer avançar a negociação em torno dos direitos. Por mais esforço que se faça de construção coletiva na mesa de negociação, avançar em direitos para a classe trabalhadora exige pressão, manifestação social da base representada.

Em relação a esse tema, é necessário dizer que se trata de um grande desafio não apenas para quem trabalha com plataformas digitais, mas também para uma parcela crescente da classe trabalhadora que está na informalidade, que trabalha por conta própria, os terceirizados, os MEI's e PJ's, que de uma forma ou outra estão inseridos no mercado de trabalho fora da lógica do assalariamento e da cobertura sindical no Brasil e na maioria dos países.

A legislação sindical se conforma legalmente sobre a lógica do trabalho formal, enquanto a organização da produção e do trabalho se distancia cada vez mais dela. Desta forma, cresce na mesma proporção o distanciamento entre o sindicalismo e a classe trabalhadora na medida em que existe um descompasso entre a lógica em que o sindicato se organiza e a lógica de estruturação neoliberal do mercado de trabalho. Digamos que enquanto o sindicato oficial dialoga com a lógica fordista, o trabalho dialoga com a pulverização, a fragmentação e a informalidade. Muitos trabalhadores e trabalhadoras sequer sabem com clareza quem é seu patrão. Essa condição enfraquece a capacidade de luta da classe trabalhadora. Diante disso, torna-se um grande desafio avançar na organização e garantir processos de negociação coletiva.

Pensando, então, no desafio de organizar os trabalhadores (as) plataformizados, vale a pena destacar algumas questões que a experiência da mesa de regulamentação suscita. O primeiro ponto diz respeito à diversidade de arranjos organizativos que existem e que ocuparam os espaços de representação no GT. A lógica definida pelo Ministério do Trabalho para composição do grupo foi de representação por central sindical, porém, retornando à discussão feita acima, boa

parte das organizações já consolidadas ou ainda em fase embrionária, está desvinculada da estrutura formal do sindicalismo brasileiro, ou seja, muitas não são sindicatos e, entre os sindicatos, poucos possuem o reconhecimento legal do registro sindical e a maioria não tem filiação à central sindical.

Como se deu o processo de composição da representação? Por aproximação e identidade com essa ou aquela central sindical, não necessariamente por filiação. A bancada dos trabalhadores e trabalhadoras foi composta por 15 representantes indicados pelas centrais e pela ANEA (Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos), com direito à indicação de mais 15 suplentes, representando a diversidade das formas de organização, com a participação de sindicatos, associações e cooperativas.

Há uma diferença que merece atenção entre a organização dos entregadores e dos motoristas. No caso dos entregadores, existe hoje um número grande de sindicatos de mototaxistas, motofretistas e motoboys, uma categoria que foi reconhecida em lei, em 2009, pelo presidente Lula (Brasil, 2009). O reconhecimento como categoria diferenciada abriu espaço, entre outras coisas, para a criação e registro dos sindicatos. Parte dos entregadores hoje está filiada a esses sindicatos, porque muitos já trabalhavam como mototaxistas e motoboys, porém eles não representam a totalidade da categoria. Há um número grande de entregadores, na sua maioria jovens, que começaram a trabalhar já com os aplicativos. O *boom* na categoria é recente, tendo a pandemia como aceleradora. Esses entregadores (as) têm um perfil diferente dos tradicionais motoboys, sendo a valorização da “flexibilidade” um fator que, de certa forma, os identifica. Essa liberdade, identificada por muitos como autonomia, é um dos fatores utilizados pelas plataformas digitais para atrair os trabalhadores, ganhou status de fator de diferenciação na identidade dos motoboys e está na raiz de posições que resistem ao reconhecimento de vínculo e trabalho e à filiação sindical. Uma das consequências é a existência de sindicatos, coletivos, associações e cooperativas de entregadores, com suas particularidades e um cenário de maior disputa por representação.

Em relação aos motoristas, existe já um número grande de sindicatos organizados como sindicatos de motoristas de aplicativos, que reúnem trabalhadores da Uber, 99 e outras plataformas menores. Contudo, não há o reconhecimento legal da categoria de motorista de aplicativo, o que impede o seu registro legal como entidade sindical. Apesar disso, existe entre eles um processo de organização que se fortalece tendo em vista a construção de federações e entidades de grau superior, o que tem resultado em maior unidade.

Uma avaliação dos desdobramentos e resultados do trabalho do GT exige uma análise do que se passa no processo de comunicação e, destaca-se aqui a sua amplitude: a comunicação entre os trabalhadores e trabalhadoras na mesa, a comunicação entre os mesmos representantes na mesa e a sua base de representação, a comunicação das plataformas com os representantes e com a categoria na base, ou seja, os motoristas, entregadores e entregadoras que estão nas ruas, e a comunicação de ambos com a sociedade.

Todo o desenrolar do processo de regulamentação do trabalho de plataforma, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, depende da disputa de opiniões e posições que se trava na sociedade. Essa grande disputa em torno da narrativa do lugar, dos direitos e dos deveres dos trabalhadores, das plataformas, do governo com a sociedade será definidora dos resultados. Essa disputa se dá especialmente nas redes sociais e isso tem sido comprovado no processo de discussão.

As mesmas redes sociais e canais digitais de comunicação, que organizam o trabalho de plataforma, constituem o espaço de comunicação entre os trabalhadores e deles com a sociedade, bem como dos empresários. É nele que a disputa de versões acontece, o que implica relações bastante complexas. Se por um lado elas agilizam o processo, permitem que os trabalhadores apresentem e discutam com a população o grau de precarização e sofrimento a que estão expostos, elas servem também como canal de difusão permanente de *fake news*.

Durante todo o processo de discussão no GT, operou uma máquina de produção de conteúdo visando distorcer as informações. O que estava sendo tratado nas reuniões, os seus encaminhamentos e as perspectivas da regulamentação eram quase em tempo real colocadas on-line com muita informação falsa, gerando uma guerra nas redes sociais e provocando ruídos que interferiram diretamente no curso da discussão, dificultando bastante o processo. Circularam mentiras tentando desqualificar os sindicatos, os representantes na mesa e o governo, que tiveram impacto negativo na participação dos trabalhadores e trabalhadoras de base no processo e na mobilização. Isso, em última instância, confirma a urgência de regulamentar as plataformas digitais.

É difícil fazer previsões sobre o desfecho dos trabalhos do GT, embora as posições já estejam claramente colocadas na mesa. Existe consenso, reconhecido inclusive pelas plataformas (sem boa vontade), de que é preciso melhorar as condições de trabalho e que isso passa por uma regulamentação. Porém, as posições assumidas por elas, plataformas digitais, não abrem nenhuma possibilidade nesse sentido: não aceitam a existência de uma relação de trabalho, não se dispõem a pagar a hora logada, resistem ao enquadramento fiscal e não abrem espaços efetivos de negociação. Neste sentido, restará ao governo arbitrar o impasse e apresentar uma proposta de regulamentação.

Há grande preocupação em relação ao envio de um projeto ao legislativo, considerando que temos um Congresso composto por parlamentares em sua maioria comprometidos com uma pauta conservadora e com os interesses dos setores patronais e uma minoria comprometida efetivamente com as pautas de interesse da classe trabalhadora, conforme indica a composição partidária e a correlação de forças. O risco de que uma proposta com avanços nos direitos seja descaracterizada em prejuízo dos trabalhadores é grande e precisa ser bem calculado.

Por outro lado, há instrumentos infralegais, como é o caso das normas regulamentadoras de saúde e segurança, portarias e instruções normativas que

podem promover formas de regulação do trabalho que permitam limitar a exploração imposta pelas plataformas e que não necessitam de tramitação no Congresso. Há também possibilidades via judiciário, como decisões que hoje já resultam em algum nível de proteção ao trabalhador e que podem criar jurisprudência nesse sentido. Esse movimento acontece não apenas no Brasil, mas em vários países do mundo e vêm ganhando força e consolidando o entendimento sobre a necessidade de colocar limites à precarização promovida pelas plataformas digitais.

A parceria firmada entre Brasil e EUA, por ocasião da reunião da ONU, sinaliza nesse sentido. A Parceria pelos Direitos dos Trabalhadores e Trabalhadoras assinada pelos dois países prevê a construção de um plano de trabalho para garantir trabalho decente, especialmente para a juventude, de acordo com o que orientam as Convenções da OIT. Em uma declaração conjunta, os dois presidentes apresentaram cinco linhas de ação. Entre elas estão: promover abordagens centradas nos trabalhadores para as transições digitais e de energia limpa e aproveitar a tecnologia para o benefício de todos, duas frentes que implicam a regulamentação do trabalho plataformizado e devem ter desdobramentos nas discussões do GT de Regulamentação.

Vale a pena destacar que o simples processo de reunir trabalhadores, empresários e o governo para construir coletivamente uma proposta de regulamentação já representa um grande avanço, pois abre um espaço que envolve a sociedade na discussão ao colocar o tema na agenda pública, colocando a pauta nos meios de comunicação, no noticiário, ampliando a abrangência do debate nas redes sociais.

Há ainda dois outros pontos que vale a pena destacar que dizem respeito ao fortalecimento da organização e ao debate em si sobre o que e como regulamentar. Desde janeiro, os trabalhadores e trabalhadoras estão empenhados nesse debate de forma sistemática e nesse processo novos espaços de discussão foram abertos. Ele certamente não começou agora, mas o envolvimento em nível nacional, de

associações, sindicatos e outros coletivos, junto com especialistas no tema, buscando construir uma proposta em conjunto é uma novidade, cria uma sinergia positiva e representa em si um resultado positivo da criação do GT. A identificação de que os direitos trabalhistas previstos na Constituição são direitos de todos e todas que vivem do trabalho ganhou força no desenrolar das reuniões. Podemos perceber inflexões feitas por vários participantes no processo de reconhecimento do vínculo de trabalho com as plataformas. Entendemos que esse é um também um avanço na discussão.

Por fim, salientamos os ganhos obtidos em relação à organização: a articulação necessária para fazer os debates, acordar uma proposta e montar uma representação nacional abriu espaços organizativos importantes. É preciso reconhecer as dificuldades que existem para a organização dos trabalhadores e trabalhadoras de plataforma para compreender os avanços que o processo permitiu alcançar. A falta de um lugar de trabalho compartilhado, de uma rotina de trabalho compartilhada, são alguns dos fatores que dificultam a criação de vínculos e do senso de coletividade entre eles. Essas são algumas das particularidades dessa nova forma de organização, como ressaltamos no início, que nos desafiam. Avançar nos processos de conscientização sobre direitos e de organização coletiva podem ser considerados ganhos secundários, mas são extremamente importantes.

É importante trazer também para a discussão os embates travados entre o STF - Supremo Tribunal Federal e o TST - Tribunal Superior do Trabalho no que diz respeito às ações relativas ao reconhecimento de vínculo e de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais, pois eles têm relação direta com o processo de regulamentação. Nesse sentido, é necessário compreender o papel de cada uma das duas instâncias superiores da Justiça e o que está em causa.

O surgimento do direito do trabalho em seu formato atual remonta ao século XIX no contexto das mudança operadas durante a revolução industrial e da necessidade de uma ação do Estado para regular as relações de trabalho diante do crescimento da exploração do trabalhador e, consequentemente, da desigualdade

social. No Brasil, a Justiça do Trabalho foi instituída na Constituição de 1934 com o intuito de “dirimir questões entre empregadores e empregados.”[21] A proteção do trabalhador na relação de emprego é, portanto, a base sobre a qual se estrutura o direito do trabalho, partindo do princípio de que esta é uma relação desigual onde o empregador está em vantagem, em sintonia com o que prevê a já citada declaração de princípios da OIT. Nesse sentido, cabe ao Direito do Trabalho regular a relação individual entre o trabalhador e o empregador através do contrato de trabalho e todas as questões relativas a ele e regular a relação coletiva entre os trabalhadores seja na organização sindical, seja no processo de negociação coletiva tendo em vista fortalecer os trabalhadores para a defesa dos seus interesses na relação de trabalho. Segundo a Constituição de 1988, o Supremo Tribunal Federal é responsável por garantir a supremacia da Constituição, interpretando-a e aplicando-a em casos concretos, além de zelar pela sua integridade e pela manutenção do Estado Democrático de Direito.

As tensões entre os dois tribunais se acirraram no último período diante da diferença de interpretações relativas ao conteúdo da reforma trabalhista, mais especificamente no entendimento das questões relativas à terceirização na administração pública. As divergências levaram ministros do TST a afirmar que o STF estaria fazendo uma reforma trabalhista por via judicial ao rever decisões da suprema corte do trabalho.

As diferenças se estenderam à discussão sobre a existência ou não de vínculo no trabalho de plataforma. Diversas decisões de tribunais regionais divergem sobre o tema. Há, porém, nos últimos anos um crescimento das decisões reconhecendo a existência de vínculo entre entregadores e motoristas de aplicativo e as plataformas, determinando o reconhecimento relação de trabalho e aplicando multas. Os recursos são apresentados às instâncias superiores e o Tribunal Superior do Trabalho

[21] Artigo 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. (Constituição Federal de 16 de julho de 1934). In: BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

reconheceu, em decisão inédita nessa instância, a existência de vínculo entre um entregador e a Rappi em 2023 (JOTA, 2023), a despeito de decisões precedentes reconhecendo o vínculo em tribunais de primeira e segunda instância, refletindo decisões semelhantes nas justiças de outros países e a orientação recente da União Europeia. Na sequência, o ministro do STF, Cristiano Zanin, cassou a decisão do TST alegando o preceito da liberdade econômica.

Reclamando do excesso de recursos relativos a ações trabalhista apresentados ao Supremo, as tensões crescem com a manifestação de ministros da corte alegando que TST revela um vício de origem e um viés ideológico na tendência de proteção ao trabalhador em prejuízo do setor empresarial, causando insegurança jurídica, e defende que “a proteção ao trabalho não impõe que toda prestação remunerada configure relação de emprego” (CONJUR, 2024).

A discussão da existência de vínculo entre os trabalhadores e as plataformas vai em direção à votação com repercussão geral no plenário do STF, cujo resultado poderá definir os caminhos da regulação no Brasil. As divergências entre o Supremo e a Justiça do Trabalho aumentam a indefinição em relação à regulamentação do trabalho de plataforma no país e tem implicações o futuro do trabalho no país. Importante lembrar que esse mesmo tema e esse mesmo embate está ocorrendo em todo o mundo, como vimos anteriormente.

CAPÍTULO 4 - UMA PESQUISA DE CAMPO SOBRE TRABALHO PLATAFORMIZADO E SUBJETIVIDADE

4.1. Método e procedimentos

4.1.1 Objetivo principal

Diante do exposto até aqui, nossa pesquisa se propõe a levantar informações sobre os sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras em plataformas digitais, nas modalidades de transporte de passageiros e entregas por aplicativo, atribuem ao trabalho, tendo em vista identificar de que forma esses sentidos se articulam em torno das categorias autonomia e subordinação.

É fundamental para a compreensão dos dados levantados, retornar à introdução desse trabalho e seu objetivo. Fazer uma investigação mais profunda sobre os sentidos do trabalho requer um mapeamento das dimensões envolvidas nas definições relacionadas ao trabalho de plataforma digital, suas determinações e mediações, com um olhar minucioso para as dimensões objetivas e, especialmente, as dimensões subjetivas nele envolvidas, para melhor compreender os processos de subjetivação do trabalhador plataformizado.

4.1.2 Objetivos secundários

Para tanto, estabelecemos como objetivos secundários contextualizar o trabalho de plataforma no Brasil e no mundo, com destaque para os (as) motoristas e os (as) entregadores (as) no Brasil, tendo em vista construir um mapa das condições objetivas que o configuram.

Esse mapeamento foi feito via pesquisa bibliográfica e levantamento dos dados estatísticos disponíveis e por meio da aplicação de um *Survey*, através das redes de trabalhadores de plataformas organizadas por lideranças e entidades de representação. A sistematização das respostas nos permitiu confirmar as informações gerais sobre as condições objetivas de trabalho dos motoristas e entregadores.

Através do *Survey*, pudemos levantar também informações importantes sobre os sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras pesquisados (as) atribuem ao trabalho. As informações foram complementadas por um vasto material de análise coletado nas mídias sociais. Levantamos manifestações de trabalhadores e lideranças através de vídeos, lives, podcasts, que são um espaço privilegiado onde eles e elas manifestam suas percepções, suas opiniões e seus sentimentos em relação ao trabalho que realizam.

A análise do material, tanto do *Survey* quanto dos vídeos, nos permitiu identificar um conjunto de relações existentes entre as condições objetivas e os sentidos do trabalho, ou, dimensões subjetivas. Essas relações nos permitem identificar alguns dos reflexos sobre o posicionamento dos trabalhadores e trabalhadoras quanto à questão da autonomia e da subordinação, uma das questões centrais no debate sobre plataformização, precarização do trabalho e a necessidade de uma regulamentação.

4.1.3 Objeto de pesquisa

O sujeito da pesquisa é configurado por trabalhadores (as) e lideranças dos entregadores e motoristas de aplicativos brasileiros, dirigentes de sindicatos, federações, associações, cooperativas, coletivos e outras organizações. A escolha desses grupos específicos se deve ao fato de serem esses trabalhadores a ponta mais visível da precarização da plataformização. Como vimos, existe um universo invisível de plataformizados nas mais diversas atividades, especialmente na modalidade *web location*. Porém, existe um debate já instalado na sociedade sobre a precarização dos motoristas e entregadores, potencializado pela pandemia. Suas condições de trabalho têm sido objeto de diversos estudos, cujas informações impulsionam o debate e permitem um aprofundamento da análise.

Para além disso, é importante citar o acesso facilitado aos (às) motoristas e entregadores (as) que nossas atribuições dentro da Central Única dos Trabalhadores nos proporcionaram, seja nos espaços de discussão sobre a regulamentação, seja nas diversas iniciativas e projetos acompanhados pela CUT, tendo em vista fortalecer e ampliar a organização coletiva dos trabalhadores plataformizados, conforme

expusemos na nossa introdução. É importante destacar, nesse percurso, a experiência de participação no GT de regulamentação do trabalho em plataformas digitais, criado no âmbito do Ministério do Trabalho em 2023 (relatada em detalhes no capítulo 2) e o papel decisivo que as contradições e os desafios enfrentados nesse processo tiveram na definição do nosso tema e objeto de pesquisa.

4.1.4 Etapas da pesquisa e método de análise

Buscamos realizar o levantamento das informações através de pesquisa aplicada exploratória, mista e sequencial. Iniciamos com a aplicação de um questionário estruturado de pesquisa quantitativa (*Survey*), seguida de análise qualitativa de vídeos disponíveis nas redes sociais em que trabalhadores, trabalhadoras, entre eles algumas lideranças importantes, se manifestam em relação ao tema da autonomia e da subordinação.

A amostra para a aplicação do *Survey* foi aberta para trabalhadores (as) e lideranças de sindicatos, associações, cooperativas, coletivos e outros tipos de organização de trabalhadores. A divulgação do questionário foi feita totalmente on-line através do WhatsApp. O questionário foi enviado às lideranças dos (as) entregadores (as) e dos (as) motoristas em quase todos os estados do país. Fizemos o contato individual com cada um e cada uma para apresentar a proposta da pesquisa e solicitar apoio para divulgação nas redes de WhatsApp através das quais as lideranças mantêm contato com sua base de representação. Dessa forma, conseguimos um grande impulsionamento e um retorno expressivo em quase todos os estados, com exceção de Tocantins, e um universo bem diversificado quanto ao tipo de atividade, raça, gênero, idade, garantindo um conjunto significativo de dados.

O questionário eletrônico tipo *Survey,* com perguntas fechadas, via *google forms,* teve o objetivo de levantar informações sobre o perfil das lideranças dos trabalhadores em 4 blocos: perfil, condições de trabalho, sentidos do trabalho, sentidos da organização coletiva. Desta forma, reunimos dados sobre a biografia dos trabalhadores e trabalhadoras, que responderam sobre as condições de trabalho (jornada, remuneração, condições de saúde e segurança), sobre seu histórico e

objetivos profissionais e, por fim, sobre os sentidos que atribuem à organização coletiva.

A segunda etapa da pesquisa foi constituída pela análise de material de mídia digital: vídeos, em sua maioria do Youtube, onde os trabalhadores e trabalhadoras se manifestam sobre suas condições de trabalho.

Inicialmente, fizemos uma busca ativa no Google e no Youtube, utilizando como palavras-chave: motoristas, entregadores, autonomia, subordinação, CLT. As mesmas palavras-chave foram utilizadas no chat GPT, utilizando o seguinte comando: por favor, faça uma relação de vídeos de motoristas e entregadores falando sobre CLT e sobre autonomia e subordinação no trabalho. Além disso, fizemos uma outra busca utilizando o nome de lideranças conhecidas nacionalmente pelos trabalhadores e trabalhadoras desses grupos.

Esta busca resultou em algo em torno de 40 vídeos. Nem todos tinham foco em nossa discussão de interesse. Havia um número significativo de vídeos que buscavam promover o trabalho com o aplicativo, ou dando dicas para potencializar os ganhos, outros forneciam orientação em relação aos procedimentos para se cadastrar nas plataformas. Devido a isso, encontramos relativa dificuldade para encontrar os vídeos[22] com foco especificamente no nosso tema de interesse.

Separados os vídeos, fizemos uma seleção, buscando garantir um equilíbrio entre o número de manifestações dos dois grupos de trabalhadores: motoristas e entregadores. Os vídeos selecionados foram todos assistidos e dentre eles escolhemos aqueles que tinham o foco na relação entre condições de trabalho, subordinação e autonomia. Esses foram finalmente transcritos. Para análise e organização dos sentidos que os trabalhadores manifestam através da fala, utilizamos a técnica de construção de núcleos de significação.

[22] Nota-se que as redes são espaços bastante utilizados para marketing das plataformas feito pelos próprios trabalhadores. Não avançamos nessa investigação, mas suspeitamos que parte dos vídeos que circula é patrocinada pelas próprias plataformas, mas isso fica para outra investigação.

A análise final das informações obtidas na pesquisa, levantadas a partir do Survey e do material dos vídeos transcritos, foi interpretativa, com o objetivo de identificar as dimensões subjetivas da realidade dos (as) trabalhadores (as). Os métodos utilizados nos permitiram levantar um conjunto de informações relativas aos sentidos atribuídos pelos trabalhadores e trabalhadoras às condições de autonomia e subordinação no trabalho plataformizado.

4.1.5 O processo de definição das categorias de análise

A construção das categorias de análise envolveu procedimentos de base teóricas e práticas e foi fundamental para a organização das informações relativas às dimensões objetivas e subjetivas presentes no material coletado no trabalho de campo, e que foram determinantes na apreensão dos sentidos que motoristas e entregadores atribuem ao seu trabalho, e de que forma as noções de subordinação e autonomia se articulam nesse processo.

Utilizamos como referencial teórico metodológico a técnica de construção de núcleos de significação. O método consiste em um conjunto de procedimentos visando à análise qualitativa do material de pesquisa com o objetivo de identificar e interpretar os significados que emergem dos discursos dos sujeitos, focando nas experiências e representações sociais que eles revelam e localizando as mediações que constituem essas representações.

> Desse modo, frisamos que nossa reflexão metodológica sobre a apreensão dos sentidos estará pautada numa visão que tem no empírico seu ponto de partida, mas a clareza de que é necessário irmos além das aparências, não nos contentarmos com a descrição dos fatos, mas buscarmos a explicação do processo de constituição do objeto estudado, a importância da noção de historicidade, de processo e a noção de mediação.2 [...] (Aguiar; Ozella, 2006, p. 224)

Wanda Maria Junqueira Aguiar e Sérgio Ozella (2006) explicitam o referencial teórico do método, alicerçado sobre as bases epistemológicas do materialismo histórico e dialético e sobre a construção de Vigotski das categorias sentido e significado. Salientam que localizar as mediações no processo de construção de significados nos permite “romper com as visões reducionistas, objetivistas e subjetivistas, a discussão sobre a relação aparência - essência, parte - todo”.

Desse modo, como ponto de partida para a construção dos núcleos de significado, utilizamos como crivo central de análise as noções de autonomia e subordinação no trabalho, que são o objeto do nosso trabalho. São elas que orientam nossa investigação e, portanto, o ponto de partida para todo o processo de construção das categorias de análise. Buscamos, inicialmente, qualificar as noções de autonomia e subordinação no trabalho com base no que define a legislação trabalhista e a partir do que popularmente se entende sobre elas.

A autonomia no trabalho refere-se à liberdade e ao controle que os trabalhadores têm sobre como, quando e onde realizam suas tarefas. Esse conceito envolve várias dimensões e pode variar de acordo com o contexto organizacional, o tipo de trabalho e as expectativas culturais. Aqui estão alguns aspectos-chave do que se entende por autonomia no trabalho:

Trata-se de um conceito multidimensional que envolve a liberdade de tomar decisões, a flexibilidade no controle do tempo e local de trabalho e a responsabilidade pelo resultado das tarefas. A noção de autonomia está relacionada, entre outras questões, ao grau de independência que o trabalhador ou trabalhadora tem para tomar decisões relativas aos processos de trabalho, ou seja, como e quando fazer determinada tarefa ou atividade, a escolha das tarefas a serem realizadas, a ordem em que serão feitas, e os métodos a serem usados. Há um certo entendimento no senso comum que associa a autonomia à maior realização e satisfação dos trabalhadores.

Uma das questões mais valorizadas pelos trabalhadores e trabalhadoras quando se fala de trabalho com autonomia é a possibilidade de escolher e definir o próprio horário e local de trabalho. Isso tem reflexos diretos sobre o ritmo e a intensidade do trabalho, além de questões como remuneração, saúde e segurança.

Essas questões acima são consideradas ganhos quando se fala em autonomia no trabalho. Porém, há um conjunto de questões que acompanham a ideia de autonomia e que são fatores negativos na avaliação dos trabalhadores (as). Uma das questões é a responsabilidade exclusiva do trabalhador pelos resultados do trabalho, ou seja, não há um coordenador, um supervisor que seja corresponsável pelo

resultado negativo, caso ele aconteça, como ocorre em uma relação de trabalho subordinado. Isso pode levar a um sentimento de solidão e isolamento, pois não há um grupo ou parceiros com quem dividir responsabilidade. Há também a instabilidade e a insegurança resultantes da ausência de direitos trabalhistas e proteção social, o que pode gerar uma instabilidade constante em relação à remuneração, jornada e condições de saúde e segurança.

Por fim, há a possibilidade de haver uma autonomia relativa em uma relação de emprego subordinado, na qual o trabalhador possui liberdade para definir os processos e ritmos no seu trabalho com o compromisso de atingir determinados resultados, ou seja, o trabalhador pode definir questões como jornada, local de trabalho e processos desde que atinja as metas e resultados esperados. Parte do trabalho em *home office* acontece nessas bases.

A subordinação no trabalho é também um conceito multifacetado e envolve a dependência e o controle que o trabalhador tem em relação ao empregador ou superior hierárquico. Embora seja uma característica central em muitas formas de organização do trabalho, a subordinação pode ter implicações variadas para o bem-estar do trabalhador e para a dinâmica organizacional. Em suma, a subordinação define o papel do trabalhador dentro de uma hierarquia, mas sua experiência e impacto dependem do contexto em que ela ocorre.

Ela refere-se à relação de dependência e controle que um trabalhador tem em relação a um empregador ou superior hierárquico. Esse conceito é central na organização do trabalho, especialmente em contextos em que há uma estrutura hierárquica clara e onde as funções e responsabilidades são rigidamente definidas. A subordinação pode ser compreendida a partir de várias perspectivas. Atualmente, diante da discussão do trabalho plataformizado, temos assistido a um grande debate nas áreas do Direito do Trabalho e da Sociologia do Trabalho, mas há questões afeitas relativas à saúde física e mental que envolvem a Medicina do Trabalho e a Psicologia do Trabalho.

No Direito do Trabalho, a subordinação é uma das características essenciais da relação de emprego. Ela implica que o trabalhador está sob a autoridade do

empregador, que tem o poder de dirigir a prestação de serviços, definir horários, atribuir tarefas e supervisionar a execução do trabalho. Essa relação de subordinação é formalizada por meio de um contrato de trabalho, no qual se estabelecem os direitos e as responsabilidades do empregado.

Essa condição pressupõe a existência de uma hierarquia entre os trabalhadores e trabalhadoras, com diferentes níveis de poder e obrigações, com maiores ou menores graus de subordinação e exposição ao comando, e maiores ou menores graus de liberdade para definir seu processo de trabalho, ou seja, aqueles que ocupam posições nos níveis inferiores da hierarquia normalmente têm pouca ou nenhuma autonomia para organizar seu próprio trabalho e estão submetidos às orientações, instruções e comando de seus superiores hierárquicos ou patrões, que são responsáveis por monitorar seu desempenho, corrigindo desvios e aplicando sanções ou punições.

Esse poder e essa cadeia de comando são legitimados pela estrutura da organização. De maneira geral, a subordinação pode ter implicações mais amplas, como a reprodução de desigualdades sociais no ambiente de trabalho, especialmente em contextos em que há diferenças de gênero, raça ou classe social que influenciam as relações de poder e afetando o bem-estar e a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras. Em ambientes onde há falta de respeito e reconhecimento, onde a hierarquia de comando é usada para promover abusos, subjugar e humilhar os trabalhadores e as trabalhadoras, há maiores níveis de adoecimento.

A dependência dos trabalhadores (as) ao emprego em tais condições, ou seja, à necessidade do salário como condição única para garantir os meios de sobrevivência, produz níveis críticos de adoecimento e é uma das dimensões que estão na base da construção, no senso comum, da ideia de que o bom é ser patrão, porque trabalho subordinado é ruim, impede o trabalhador de explorar suas capacidades, melhorar sua condição de vida e conseguir realização profissional. Essa ideia é comumente manifestada quando se ouve que trabalhar para os outros é ruim, o bom é não ter patrão ou ser patrão de si mesmo.

Embora sejam conceitos contrastantes, a subordinação e a autonomia não são opostos absolutos. Situar suas características é fundamental para entender como se relacionam, porque formam um par dialético, e quais são suas implicações hoje na formação dos sentidos do trabalho e como esses sentidos são disputados atualmente, tendo em vista o projeto do capitalismo neoliberal de total desregulamentação do trabalho para eliminar barreiras à exploração da classe trabalhadora.

Os dados para análise foram coletados basicamente no Youtube e consistem em um conjunto de vídeos gravados por lideranças e trabalhadores de base nas modalidades de entrega de mercadorias e transporte de pessoas. É importante mencionar que o material coletado na primeira etapa da pesquisa através do *Survey* serviu de base para a definição da segunda etapa de seleção dos vídeos.

A definição do método de busca do material qualitativo, através de pesquisa aberta na rede, teve o objetivo de coletar as manifestações livres que os próprios trabalhadores, trabalhadoras e lideranças estavam fazendo no momento em que a discussão sobre a regulamentação do trabalho em plataforma e a construção de um projeto de lei dominavam o debate público dentro das categorias e na sociedade, devido especialmente ao fato de o governo federal ter pautado o tema com a criação de um grupo de trabalho com esse fim.

A busca foi feita utilizando-se como palavras-chave, inicialmente no buscador do Google, trabalho em plataforma, autonomia, subordinação, CLT. Essa busca não resultou em vídeos, mas em um conjunto de matérias jornalísticas e trabalhos acadêmicos sobre o tema.

A segunda busca foi feita diretamente no Youtube com as mesmas palavras-chave, mas não resultou em vídeos relacionados com a posição dos trabalhadores e trabalhadoras sobre o tema. Fizemos, então, um refinamento da busca, utilizando as palavras motorista, entregador, autonomia, subordinação e CLT. Essa, sim, resultou em um número grande de vídeos sobre o tema de nosso interesse. No material coletado, encontramos uma grande quantidade de vídeos que, aparentemente, visam promover o trabalho com as plataformas e dão dicas de como aumentar o desempenho, os ganhos e melhorar a relação com as plataformas. É possível que boa

parte deles seja patrocinada pelas principais plataformas como a Uber e o IFood, mas não avançamos nessa análise, porque não está dentro do escopo do nosso trabalho. Certamente, esse pode ser um outro tema de investigação.

Na seleção dos vídeos, procuramos garantir um equilíbrio da quantidade de material dos entregadores e dos motoristas. Chegamos, então, ao seguinte material para análise:

1. **Entrevista da Aline Os ao Sergio Amadeu do canal Tecnopolítica -** 1.788 visualizações

Tecnopolítica #214. **Señoritas Courier e o cooperativismo de plataforma**. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=N0P5cax_27A Acesso em: 01 ago. 2024.

2. **Depoimento do Galo à *Folha de SP* -** 122.864 visualizações

Folha de São Paulo. **Entregador Antifascista' critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa.** 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ttciccleoIg Acesso em: 08 ago. 2024.

3. **Nicolas (ANEA) no canal da Ação Popular Revolucionário do PDT -** 89 visualizações

Ação Popular Revolucionário do PDT. **Nicolas Santos: Uberização e precarização do trabalho (Curso de Formação da APR #2).** 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VkEopBBp8X0. Acesso em: 09 ago. 2024.

4. **Vídeo no canal Youtube Jair MOTOVLOG -** 6.691 visualizações

MOTOVLOG, Jair Sousa. **UBER ou CLT**: O motivo que me levou a trabalhar nos apps. 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=iayaP8xn6bw Acesso em: 06 ago. 2024

5. **Vale a Pena Sair da CLT ...** 145 mil inscrito no canal - 3,5 mil visualizações

FERNANDES, Jeff. **Vale a pena sair da CLT para trabalhar como entregador de App em 2024?** 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=c6rbLLjuDvI. Acesso em: 06 ago. 2024.

6. **Podcast com SIMTRAPLI/RS - com Carina Trindade -** 200 visualizações SIMTRAPLIRS. **Regulamentação dos Apps e outras dúvidas!** 2023. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=q79QPex3ZQE. Acesso em: 06 ago. 2024.

7. **Satisfação, Daniela! Desabafo no canal Youtube -** 27.401 visualizações Satisfação, Daniela! **Não compensa ser motorista de app, o melhor é ser CLT. 2022.** Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ldsQnMd-lps Acesso em: 06 ago. 2024.

8. **Comparando trabalhador CLT x motorista de APP -** 7.134 visualizações PERES, Marinho. **COMPARANDO TRABALHADOR CLT x MOTORISTA DE APP UBER | 99 POP | INDRIVER.** 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=teFXzzs_n_0&t=91s. Acesso em: 09 ago. 2024.

Depois de feita essa seleção, os vídeos foram assistidos e foi feita uma nova seleção. O critério utilizado teve por objetivo garantir que o material contivesse manifestasse pessoal à pessoa que gravou sobre a questão da autonomia ou subordinação no trabalho com o aplicativo. Chegamos, então, ao material final com 8 vídeos, sendo 5 de entregadores e 3 de motoristas, que foram transcritos com a ajuda da ferramenta CLIPTO. Posteriormente, foi feita uma revisão do conteúdo para garantir que as falas estivessem integralmente transcritas, preservando as características particulares da linguagem utilizada.

Foi realizada, então, uma segunda imersão nos dados através do procedimento chamado leitura flutuante, onde o pesquisador lê repetidamente o material transcrito e se familiariza com o conteúdo. Essa leitura é um momento fundamental, no qual os temas que se repetem são destacados dentro do conteúdo. Essa é a primeira etapa da construção dos núcleos de significação. A partir dela, listamos um conjunto de indicadores que estavam presentes em todos os vídeos e que nos ajudaram a organizar e classificar o conteúdo. Apresentamos abaixo os indicadores que orientaram a construção dos núcleos de significação e que concentram as dimensões objetivas e subjetivas do trabalho em plataforma no Brasil:

- Informalidade
- Baixo salário
- Adoecimento
- Assédio
- Estabilidade
- Direitos trabalhistas
- Cidadania
- Possibilidade de carreira e ascensão
- Controle do tempo e das condições de trabalho
- Liberdade
- Controle da remuneração
- Autonomia
- Flexibilidade

Nesse processo, identificamos que em todos os vídeos, os trabalhadores e trabalhadoras tratavam das vantagens e desvantagens do trabalho com a plataforma[23] e do trabalho formal, chamado por eles, na maioria das vezes, de trabalho CLT, e da questão do controle do tempo de trabalho. Essa primeira classificação diz respeito aos indicadores que nos permitiram chegar aos núcleos de significação. Eles foram retirados do material, pois estavam presentes em todos os vídeos. Essa classificação inicial foi feita de forma dedutiva, mas está diretamente relacionada com os objetivos da pesquisa, os dados levantados no Survey e o conteúdo do conjunto de trabalhos citados neste estudo, que contextualizam a realidade do trabalho em plataformas digitais. Fazendo novamente referência a Aguiar e Ozella (2006), situar o discurso em seu contexto histórico é condição para apreensão e compreensão adequadas do seu conteúdo.

> [...] considerando a aglutinação resultante (conjunto dos indicadores e seus conteúdos), iniciamos um processo de articulação que resultará na organização dos núcleos de significação através de sua nomeação. Os indicadores são fundamentais para que identifiquemos os conteúdos e sua mútua articulação de modo a revelarem e objetivarem a essência dos conteúdos expressos pelo sujeito. Nesse processo de organização dos núcleos de significação – que tem como critério a articulação de conteúdos semelhantes, complementares ou contraditórios –, é possível verificar as transformações e contradições que ocorrem no processo de construção dos sentidos e dos significados, o que possibilitará uma análise mais consistente que nos permita ir além do aparente e considerar tanto as condições subjetivas quanto as contextuais e históricas. (Aguiar; Ozella, 2006, p. 231)

[23] Os trabalhadores costumam se referir ao trabalho que realizam como trabalho com aplicativo. Os termos trabalho de plataforma, trabalho plataformizado e trabalho com aplicativo são usados neste trabalho como se referindo ao trabalho através de plataformas digitais.

A partir dos indicadores, os núcleos de significação foram definidos para garantir que pudéssemos abordar os sentidos que estavam sendo expressos nos conteúdos. Era fundamental que a definição dos núcleos captasse as dimensões objetivas e também subjetivas que medeiam a construção do entendimento que estava sendo expresso, as questões ligadas à valoração do conteúdo, o que era considerado bom, o que era considerado ruim e, especialmente, que abarcasse as contradições que se manifestavam no discurso.

Identificar as contradições foi determinante para definir os núcleos de significação a partir da classificação inicial, porque em relação a todos os pontos destacados, havia um processo de reflexão e ponderação dos trabalhadores e trabalhadoras sobre o que era considerado positivo e o que era considerado negativo, e essa questões se misturavam o tempo todo. Além disso, era possível perceber que as dimensões objetivas, ou, a materialidade do trabalho, se misturavam com as dimensões subjetivas, ou, os valores que os trabalhadores atribuem a cada um dos pontos destacados. Chegamos, então, aos seguintes núcleos de significação, dos quais avançamos para a construção de categoria para análise do conteúdo:

Núcleo 1: A realidade do trabalho formal no Brasil
- Informalidade
- Baixo salário
- Adoecimento
- Assédio

Núcleo 2: O vínculo de trabalho - o trabalho formal e suas dimensões subjetivas
- Estabilidade
- Direitos
- Cidadania
- Possibilidade de carreira e ascensão

Núcleo 3: As dimensões objetivas e a pseudoconcreticidade do trabalho em plataforma
- Controle do tempo e das condições de trabalho
- Liberdade
- Controle da remuneração
- O Canto da Sereia: altos ganhos no início

Núcleo 4: O trabalho plataformizado e suas dimensões subjetivas (classes)

- Autonomia
- Flexibilidade
- Controle do tempo
- Controle da remuneração

Os núcleos de significação foram o ponto de partida para a construção das categorias de análise. Importante notar que o processo de aglutinação não se deu por simplificação e redução do número de núcleos, mas considerou as similaridades e complementaridades que existiam entre os indicadores e núcleos. A partir daí, trabalhamos na lógica de agregação que permitisse privilegiar a contradição em cada um dos núcleos. Fica claro que a construção dos indicadores e dos núcleos constitui um processo de organização do conteúdo, de acordo com os objetivos do projeto, tendo em vista facilitar a construção das categorias, que nos permitiram uma análise mais precisa do discurso. Desta forma, chegamos às seguintes categorias, que nos orientarão na análise final e na conclusão do projeto.

1. Pseudoconcreticidade do trabalho formal - essa categoria busca organizar as informações relativas às dimensões objetivas e subjetivas que são determinantes nos sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras atribuem ao trabalho que eles chamam popularmente de CLT, permitindo também localizarmos as contradições que são manifestadas.

2. Pseudoconcreticidade do trabalho plataformizado - da mesma forma que na categoria anterior, essa categoria busca organizar as informações relativas às dimensões objetivas e subjetivas que são determinantes nos sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras atribuem ao trabalho de aplicativo, como eles chamam popularmente o trabalho de plataforma, permitindo também aqui localizarmos as contradições que são manifestadas.

3. Horror à subordinação - essa categoria é central no trabalho, pois nos permite abordar as dimensões subjetivas que, a partir da materialidade e da experiência com o trabalho formal, estão presentes de maneira determinante nos sentidos que os trabalhadores atribuem ao trabalho tanto formal quanto plataformizado. O que se pode perceber é que a experiência de subordinação tem lugar central na definição do que é bom e o que é ruim no trabalho.

4. Muito além do vínculo[24] - embora o vínculo de trabalho, ou trabalho formal, seja uma referência nos discursos para que os trabalhadores o entendem como direitos trabalhistas, o que se pode perceber é que a relação de direitos extrapola o que se denomina como trabalho formal. Há um conjunto de direitos referidos nos discursos que ora se relacionam com a CLT e ora se relacionam com a condição concreta de autonomia, como remuneração.

5. Controle do tempo como fator determinante - essa categoria, junto com o horror à subordinação, tem destaque no discurso em todos os vídeos. O controle de tempo de trabalho se destaca também como um fator determinante no sentido que atribuem ao trabalho, à autonomia e à subordinação. E essa categoria também nos permite localizar boa parte das contradições que encontramos nas manifestações.

Por fim, gostaríamos de ressaltar que todo o processo de construção de indicadores, núcleos de significação e categorias de análise foi orientado pelo objetivo do projeto, garantindo, através de método, o rigor científico necessário para a produção de conhecimento, tendo em vista conferir confiabilidade aos resultados da pesquisa.

Para a análise final, construímos um quadro referencial com a classificação das falas, de acordo com as categorias elencadas. A partir do quadro, foi possível proceder à análise do conteúdo num esforço de fidelidade ao conteúdo que os trabalhadores e trabalhadoras manifestaram nos vídeos e todo o procedimento foi embasado no que foi expresso por eles.

[24] Chamaremos de vínculo ou contrato de trabalho a relação formalizada de trabalho, ou, o que no Brasil chamamos de carteira assinada ou CLT, que é o arcabouço jurídico que legisla sobre as relações de trabalho no país.

4.2. *SURVEY*: Trabalho em plataformas digitais: autonomia ou subordinação?

Considerações iniciais

O levantamento quantitativo foi, como dissemos acima, feito através de aplicação de questionário eletrônico tipo *Survey* com perguntas fechadas via *Google Forms*: dados biográficos, condições de trabalho (jornada, remuneração, condições de saúde e segurança), histórico e objetivos profissionais, dados sobre organização coletiva. Período de aplicação - a aplicação foi feita no período de 05 a 25 de outubro de 2023.

O recrutamento dos participantes foi feito em todo o Brasil com a ajuda das lideranças dos sindicatos, cooperativas e associações de motoristas e entregadores por aplicativo, que distribuíram o questionário eletrônico nas redes de contato com os trabalhadores e trabalhadoras em suas bases. No contato feito inicialmente com as lideranças, explicamos o objetivo e a importância da pesquisa, justificando o pedido de apoio para sua realização, para que o questionário fosse compartilhado nos grupos de WhatsApp dos trabalhadores e trabalhadoras das entidades.

Importante notar que não se trata de uma amostra estatística válida, tendo em vista que o critério definido para distribuição do questionário não permitiu um tratamento estatístico ideal. Por essa razão, embora o número de respostas seja relevante, vamos considerar os resultados apenas para o grupo que respondeu, sem extrapolá-los para toda a população de entregadores e motoristas.

O questionário foi estruturado em quatro blocos, com um total de 60 questões fechadas e obrigatórias: I. Perfil: biográfico e laboral; II. Condições de trabalho; III. Sentidos do trabalho; IV. Sentidos da organização coletiva.

A tabulação e produção dos gráficos a partir dos dados foi feita utilizando os programas *Google Forms* e *Power BI*. O primeiro gerou automaticamente, a partir das 436 respostas obtidas, gráficos para cada uma das questões. Através do *Power BI*, efetuamos o cruzamento de algumas informações para identificar diferenças nos

perfis, condições de trabalho, sentidos do trabalho e da organização coletiva entre motoristas e entregadores (as).

No texto de apresentação da pesquisa, a página inicial de contato do entrevistado com o questionário, seguimos o protocolo exigido pela Comissão de Ética em Pesquisa da Plataforma Brasil, solicitando a adesão ao Termo de Livre Consentimento, conforme segue:

Olá! Sua contribuição é muito importante! Por isso, gostaríamos de convidá-lo (a) para participar da nossa pesquisa respondendo o questionário que segue abaixo, de forma anônima e rápida, com tempo médio estimado em 7 minutos. Sua participação é voluntária, portanto, fique à vontade para interrompê-la se assim desejar durante o processo.

Meu nome é Sandra A. Oliveira Cordeiro da Silva e essa investigação faz parte do meu projeto de mestrado: ***Trabalho em Plataformas Digitais: autonomia ou subordinação?*** *dentro do Núcleo de Trabalho e Ação Social (NUTAS) do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da PUC/SP, com bolsa de pesquisa financiada pela CAPES, sob orientação do professor Odair Furtado.*

Os resultados do estudo serão usados para fins científicos e serão de conhecimento público. Caso tenha dúvidas, estamos à disposição para esclarecimentos no telefone (11) 36708520 da Coordenação do Programa, bem como para atendimento no Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP através do número (11) 36708466 e do e-mail cometica@pucsp.br, caso tenha alguma reclamação.

- *Li e concordo em participar voluntariamente do presente estudo (aceite obrigatório para responder ao questionário).*

Faremos, na sequência, a apresentação dos dados consolidados das 436 respostas que obtivemos. Salientamos que o universo de respostas contempla todos os estados do Brasil, exceto Tocantins.

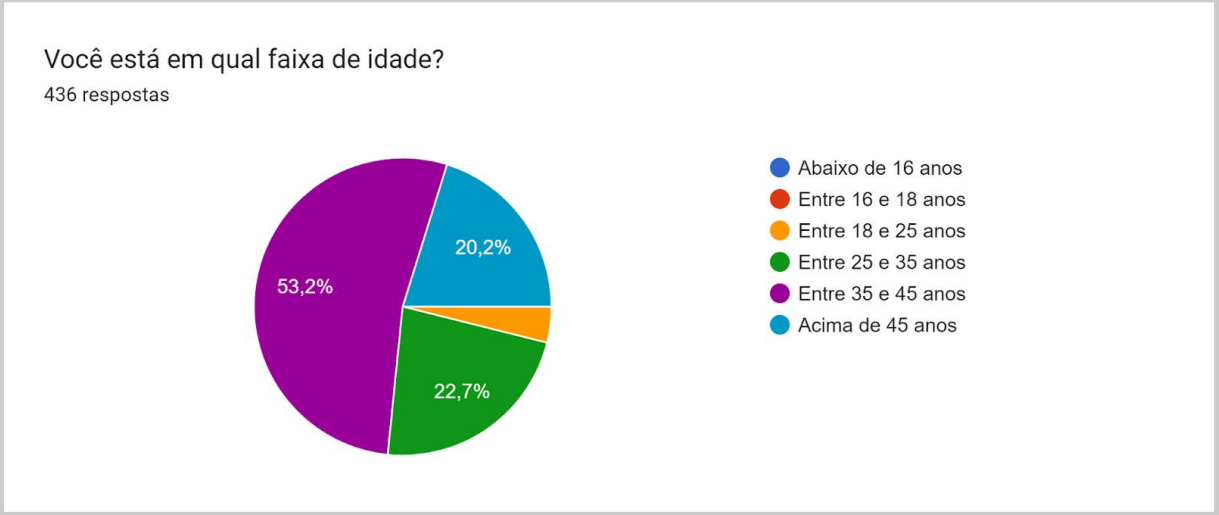
A análise que segue será basicamente descritiva, com pequenas reflexões. Decidimos realizar uma análise qualitativa mais substancial na sequência, junto com a análise dos vídeos, pois teremos, então, todos os dados e informações reunidas.

Por fim, na medida do possível, procuraremos fazer a comparação das informações obtidas através do *Survey* com dados estatísticos disponíveis. Privilegiaremos os dados do IBGE coletados através da edição especial da Pnad sobre teletrabalho e trabalho de plataforma.

I. PERFIL

Esse primeiro bloco de questões visa levantar dados sobre os perfis dos trabalhadores e trabalhadoras que responderam ao questionário. De maneira geral, os dados dialogam com aqueles apresentados pelo IBGE a partir do módulo especial da Pnad Contínua[25] com trabalhadores (as) de teletrabalho e de plataformas digitais divulgados em outubro de 2023.

Gráfico 8 – Faixa etária



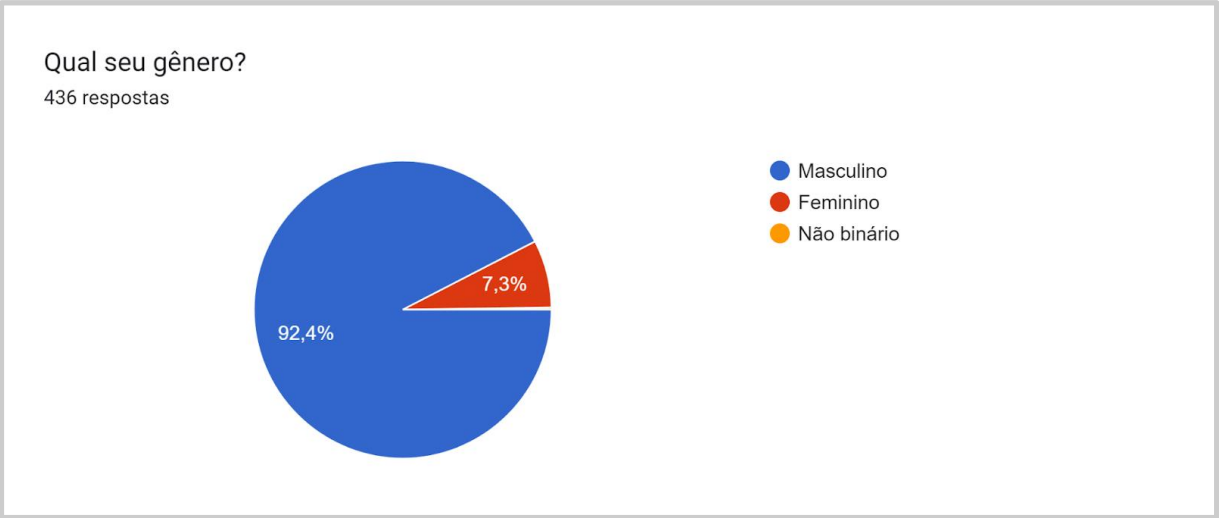
Fonte: Elaboração própria.

O primeiro fator que chamou nossa atenção foi a faixa etária das respostas (Gráfico 8). Ao contrário do que imaginávamos, a maioria está acima dos 35 anos (73,4%). Isso indica que não se trata de um público tão jovem em sua maioria, não se trata de trabalhadores (as) que estão iniciando sua vida laboral. Na faixa entre 25 e 35 anos, encontramos um percentual de 22,7%. A maioria está na faixa de 35 a 45

[25] IBGE, 2022. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais.** Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035

anos, 53,2%. Não recebemos nenhuma resposta de trabalhador (a) abaixo de 18 anos de idade e o percentual da faixa de 18 a 25 anos foi de 3,9% do total, sem diferença significativa entre o percentual de motorista e de entregadores nessa faixa de idade. Os dados da Pnad revelam que 48,4% dos trabalhadores em plataformas digitais estão na faixa entre 25 e 39 anos de idade.

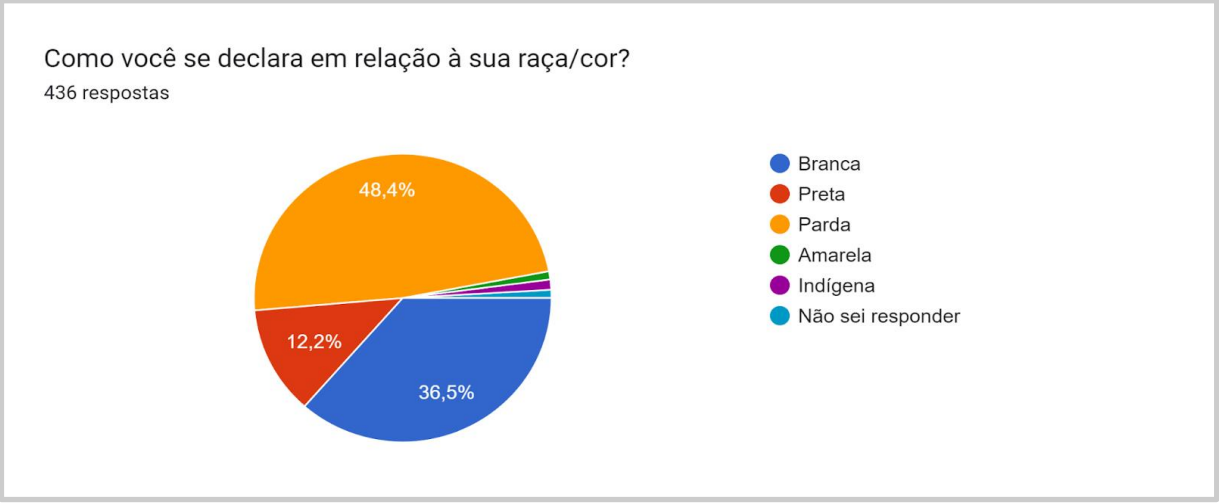
Gráfico 9 - Gênero



Fonte: Elaboração própria.

Em relação aos percentuais por gênero (gráfico 9), os dados coletados pelo *Survey* mostram que a maioria é formada por trabalhadores (92,4% do sexo masculino), em sintonia com o que apurou o módulo especial da Pnad Contínua sobre teletrabalho e trabalho por plataformas digitais (81,3% são homens).

Gráfico 10 – Raça/cor

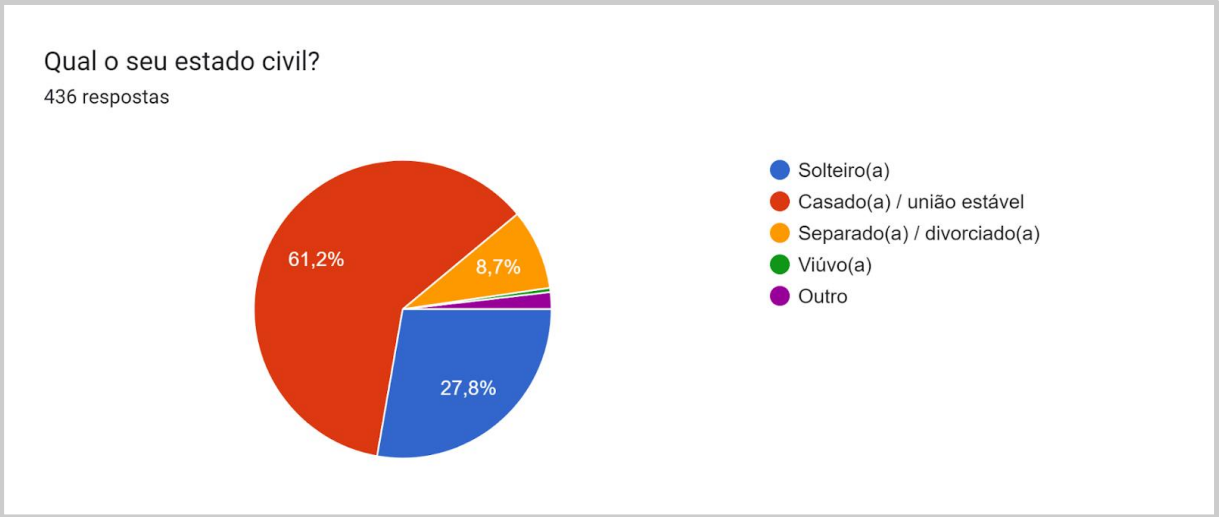


Fonte: Elaboração própria.

Considerando-se os dados de cor/raça e gênero (Gráficos 9 e 10), a maioria é de homens pretos e pardos (60,6%), maior do que o percentual na população brasileira, segundo o Censo de 2022 do IBGE (55,5%). Isso corrobora a informação do último censo que indica que a população preta e parda ocupa em maioria as faixas mais baixas de remuneração.

Essa informação confirma os dados sobre a produção e reprodução das desigualdades de raça, segundo a Pnad/ IBGE do 2º trimestre de 2023, como mostra o Boletim Especial do Dia da Consciência Negra, elaborado pelo DIEESE (2023), que indica que quase metade (46%) dos negros estava em trabalhos desprotegidos. Entre os não negros, essa proporção era de 34%.

Gráfico 11 – Estado civil



Fonte: Elaboração própria.

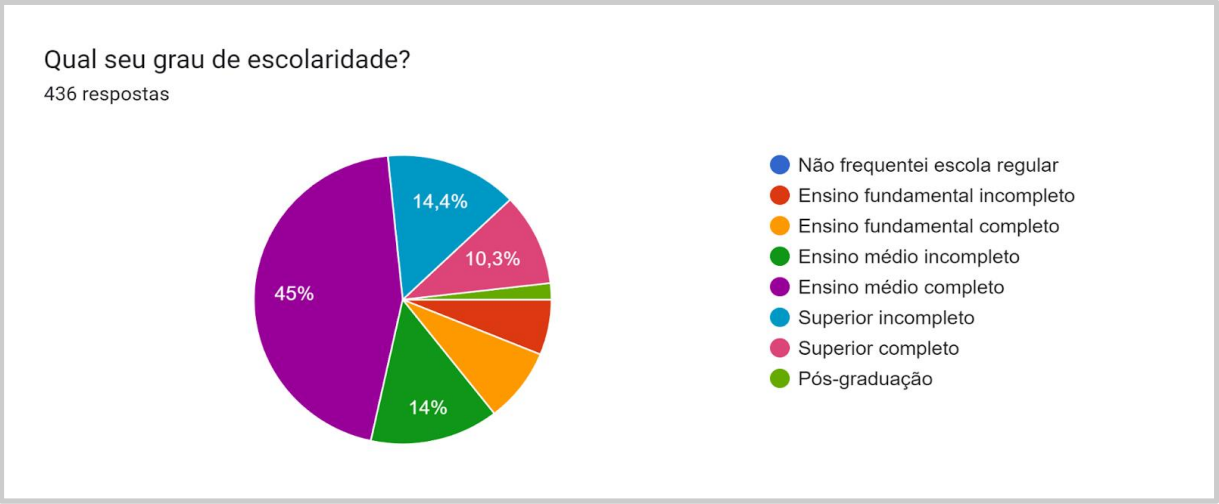
O percentual de casados, 61,2% (Gráfico 11), pode indicar que há um percentual alto de trabalhadores e trabalhadoras responsáveis pelo sustento de outras pessoas, como vemos no próximo gráfico. Isso indica que se trata de um universo de trabalhadores e trabalhadoras que dependem da sua renda para sustentar família. O fato de que há outras pessoas que dependem do seu trabalho indica que há demanda por um valor de remuneração que comporte os gastos com a manutenção de uma casa e com a sustentação de um grupo de pessoas tal como companheiros (as), filhos (as), pais, outros.

Gráfico 12 – Existência de dependentes

Fonte: Elaboração própria.

Na pergunta direta, se há dependentes legais ou outras pessoas que dependem do seu trabalho (Gráficos 12), 85,1% declaram ter dependentes. Reforçando a necessidade de uma renda que cubra gastos com sustento de um grupo de pessoas.

Gráfico 13 – Grau de escolaridade



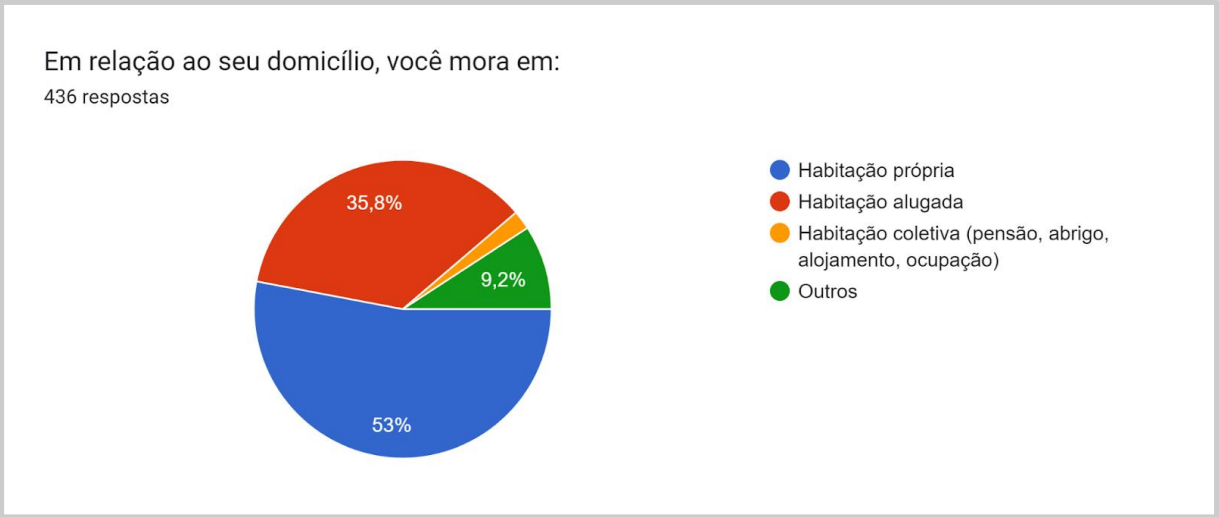
Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao grau de escolaridade (Gráfico 13), há prevalência de formação média e superior (71,5%), sendo 25% com formação superior completa e incompleta. Os percentuais estão acima da média da população geral. O que pode indicar a falta de oportunidades de emprego qualificado para trabalhadores qualificados. Podemos também inferir que a precarização no mercado de trabalho guarda relação com a falta

de oferta de postos mais qualificados para a população, obrigando o trabalhador que se especializou, investiu em formação, a ocupar posições que exigem baixa qualificação e baixa remuneração. Além disso, esse trabalho, como veremos abaixo, não oferece condições para que o trabalhador (a) continue a investir em sua formação. O percentual de quem está estudando atualmente está abaixo de 10%.

As informações dialogam com os dados da Pnad Especial, que identificou um percentual de 61,3% de trabalhadores e trabalhadoras com ensino médio completo e superior incompleto.

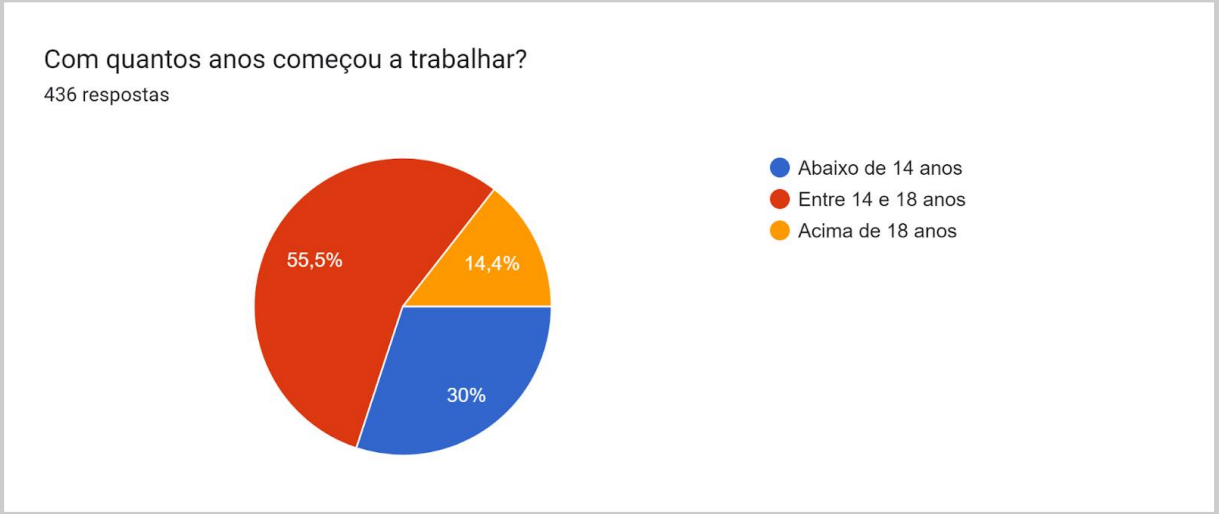
Gráfico 14 – Tipo de domicílio



Fonte: Elaboração própria.

Os dados sobre domicílio (Gráfico 14) indicam que o percentual de respostas para moradia própria, 53%, está abaixo da média nacional, 64,6%, segundo o último Censo do IBGE (2022). 35,8% pagam aluguel e há ainda um percentual acima de 10% que vivem em habitação coletiva ou outros. Cruzando os dados de moradia e remuneração, podemos inferir que as condições de vida são precárias para um grande percentual desses trabalhadores (as), com renda média de até 3 salários mínimos e pagando aluguel, é possível que os recursos destinados a saúde, educação e lazer, por exemplo, fiquem comprometidos.

Gráfico 15 – Idade de entrada no mercado de trabalho

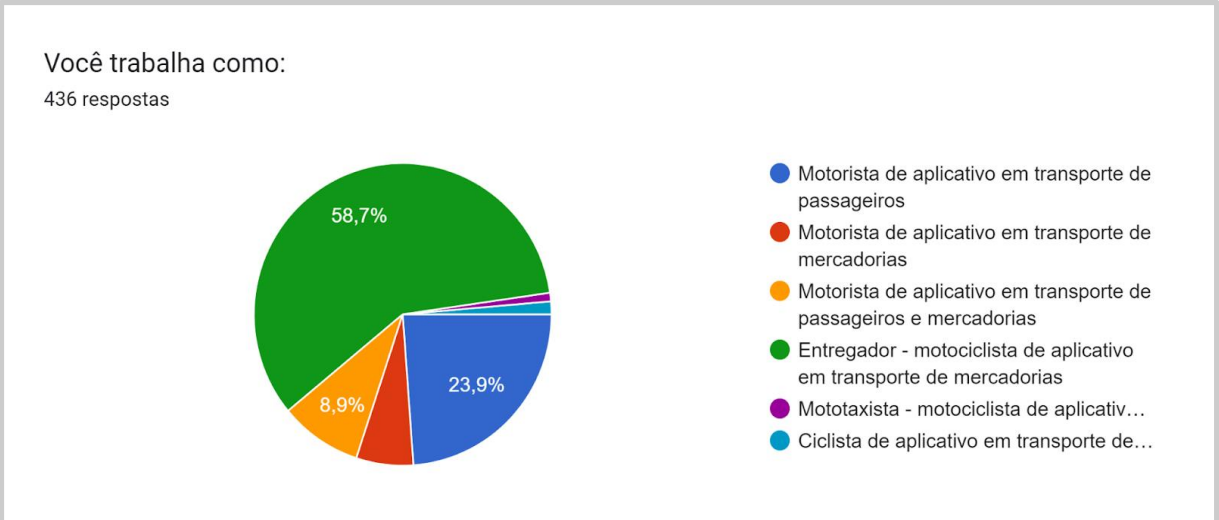


Fonte: Elaboração própria.

Se consideramos a idade de entrada no mercado de trabalho (Gráfico 15), chama muita atenção o fato de que apenas 14,4% começaram a trabalhar acima de 18 anos e 30% começaram a trabalhar abaixo de 14 anos de idade. São trabalhadores e trabalhadoras que, em número significativo, se consideramos que a maioria tem mais de 35 anos de idade, trabalham há mais de 20 anos.

No total, 85,5% começaram a trabalhar antes dos 18 anos. São trabalhadores que já têm um longo tempo de trabalho e que hoje fazem jornadas exaustivas, sendo que 56,9% já trabalham com plataformas há mais de 5 anos, conforme mostra o gráfico 17.

Gráfico 16 – Modalidade de trabalho

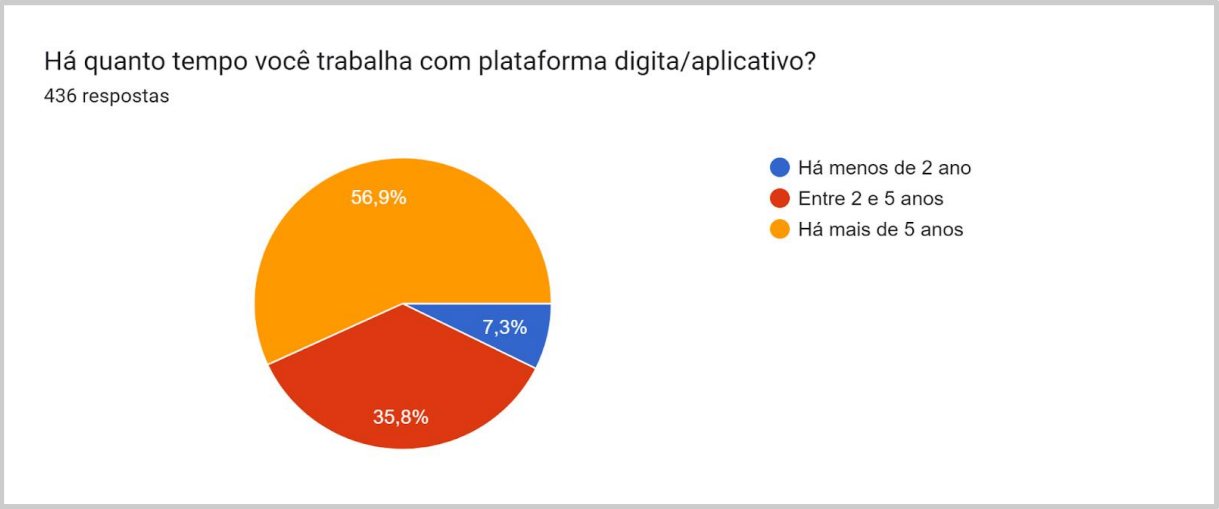


Fonte: Elaboração própria.

A maior parte das respostas está no grupo de entregadores - 61% (Gráfico 16), que somam entregadores de moto e de bicicleta. A classificação é complicada porque há trabalhadores de moto que fazem transporte de pessoas como mototáxi em vários estados. Por outro lado, há também motoristas que trabalham com entregas de carro. Desta forma, temos uma mistura entre os tipos de trabalho e os modais, há entregas de moto, de bicicleta e de carro, e há transporte de passageiros de carro e também de moto.

O gráfico 16 mostra a distribuição dessas diversas formas de trabalho. Para efeito do cruzamento de alguns dados, organizaremos os dados em dois grupos: entregadores, aqueles e aquelas que trabalham de moto e bicicleta, e motoristas, aqueles e aquelas que trabalham de carro. Essa opção se justifica pelo fato de a exposição a riscos e insalubridade ser maior em cima da moto e da bicicleta. Essa condição tem reflexos diretos sobre os sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras atribuem ao trabalho.

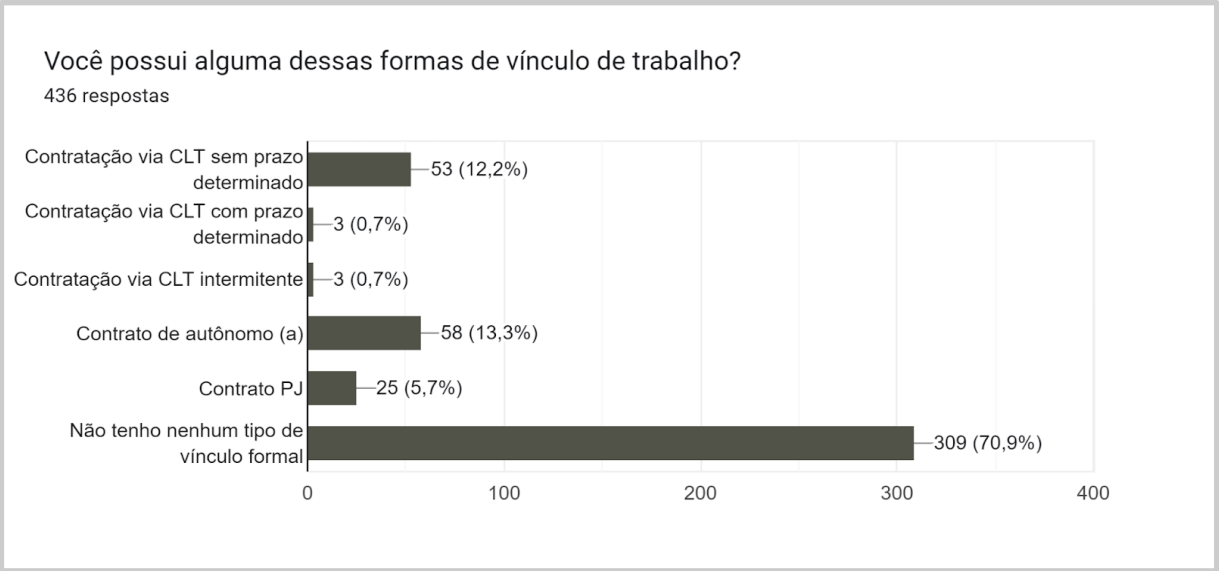
Gráfico 17 – Tempo de trabalho em plataforma/aplicativo



Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao tempo de trabalho em plataformas digitais (gráfico 17), 56,9% responderam que há mais de 5 anos trabalham com os aplicativos, ou, plataformas digitais. O dado indica que se tratam de trabalhadores e trabalhadoras que entraram nessa modalidade de trabalho antes da pandemia. O grupo que entrou no período que corresponde à pandemia é de 35,8%, um percentual expressivo. Já o universo dos que entraram há menos de 2 anos é de 7,3%.

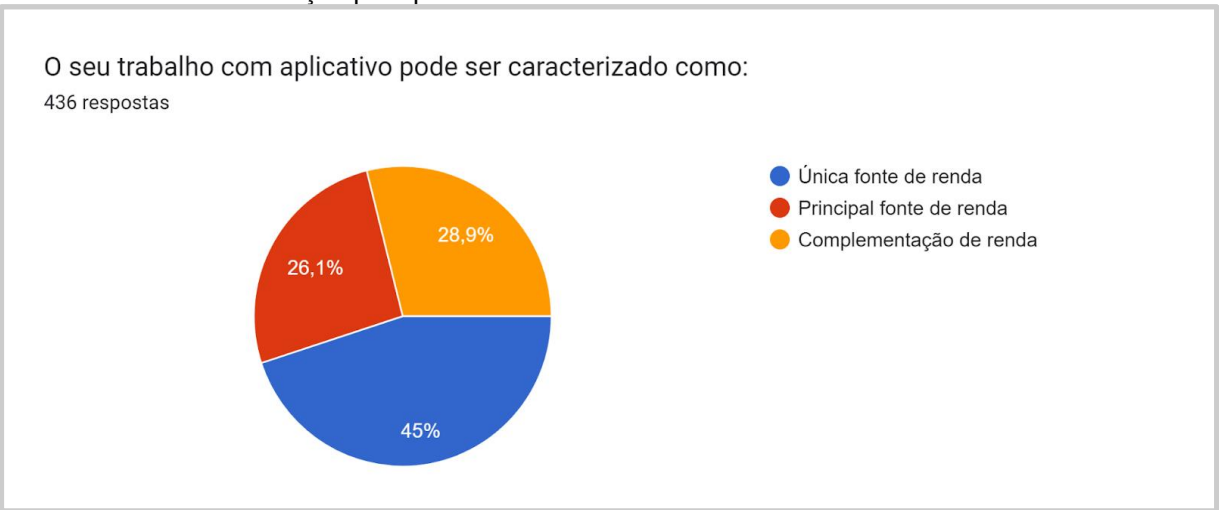
Gráfico 18 – Tipos de vínculo



Fonte: Elaboração própria.

Sobre as relações de trabalho (Gráfico 18), 70,9% declaram que não possuem nenhum tipo de vínculo formal, ou seja, não têm nenhum tipo de proteção social ou laboral. Somando o grupo que respondeu que possui algum tipo de contrato via CLT (sem prazo determinado, com prazo determinado, intermitente), temos um universo de 13,6%. Esse percentual somado aos PJ's e contratos de autônomo, 26,9%, se aproxima do percentual de trabalhadores e trabalhadoras que declaram complementar renda.

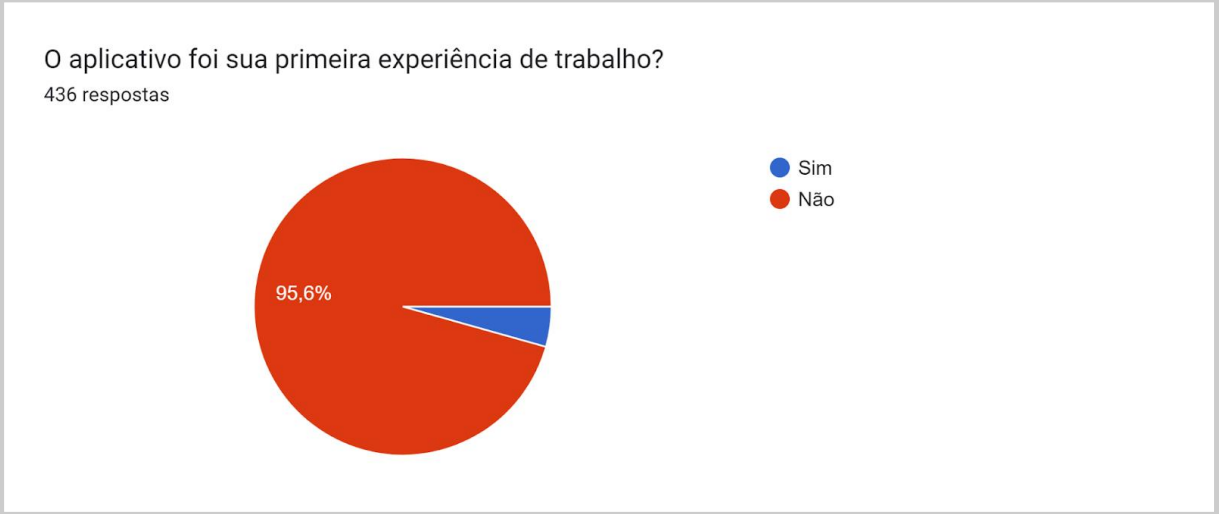
Gráfico 19 – Caracterização por tipo de fonte de renda



Fonte: Elaboração própria

71,1% declaram que a remuneração com o trabalho em plataforma é a principal fonte de renda, sendo que se trata de única fonte de renda para 45%.

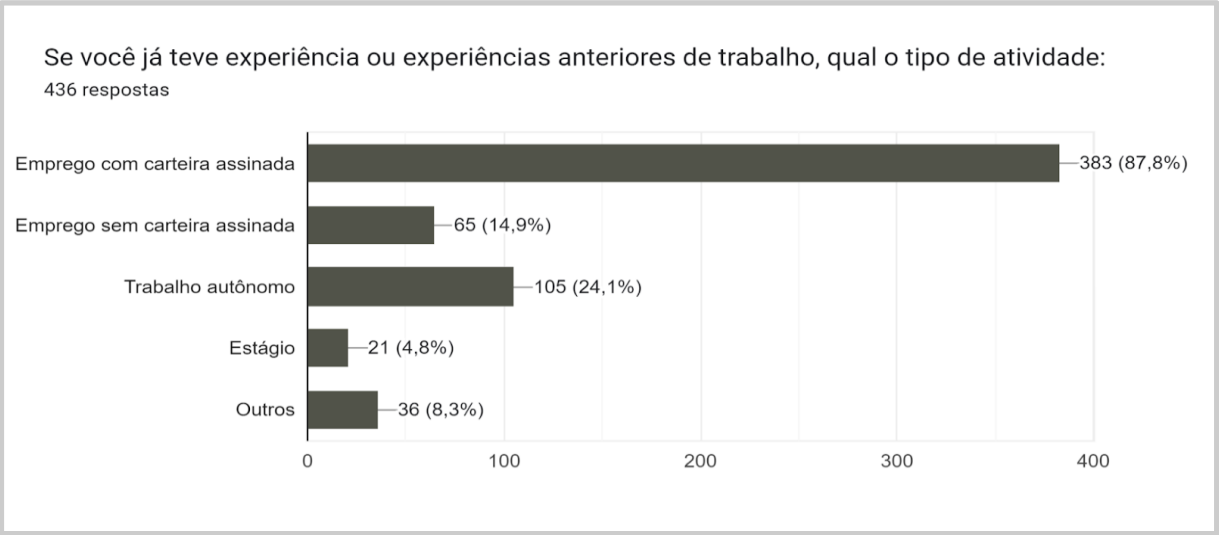
Gráfico 20 – Caracterização como primeira experiência de trabalho



Fonte: Elaboração própria.

Nos dados dos gráficos 20 e 21, sobre experiências laborais anteriores, 95,6% declararam que vêm de outros trabalhos, sendo que do total, 87,8% já tiveram emprego formal com carteira assinada e 24,1% já foram autônomos.

Gráfico 21 – Experiências anteriores



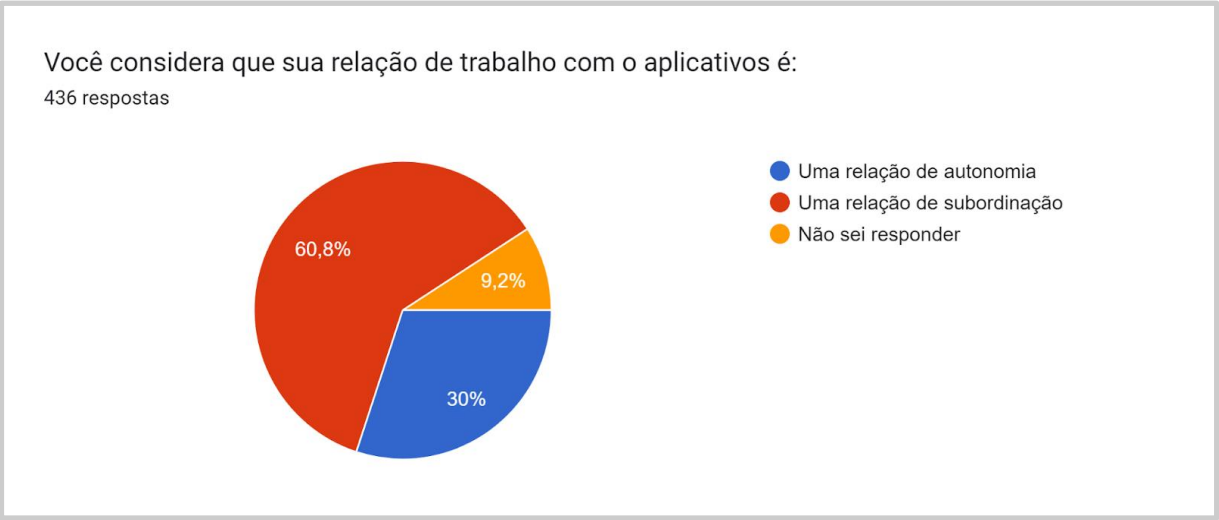
Fonte: Elaboração própria

Chama atenção o fato de que a maioria já teve experiências anteriores a plataformas, sendo que 88,7% já trabalharam com carteira assinada. Esse dado é importante quando vamos analisar os sentidos que esses trabalhadores atribuem à relação formal via CLT. Na maioria dos casos, como veremos, as experiências anteriores guardam relação direta com os sentidos que eles atribuem às relações de subordinação e de autonomia.

II. CONDIÇÕES DE TRABALHO

O segundo bloco de questões visa levantar dados sobre as questões relacionadas às condições de trabalho, tal como jornada, remuneração, saúde e segurança e relação de trabalho. De maneira geral, os dados coletados se aproximam daqueles levantados pelo IBGE (2022) em sua pesquisa na Pnad especial teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais sobre esses indicadores.

Gráfico 22 – Autonomia x Subordinação



Fonte: Elaboração própria.

Você considera que sua relação de trabalho com o aplicativo é de autonomia ou subordinação? (gráfico 22). Essa é uma das questões mais sensíveis do Survey, buscando investigar qual é o entendimento dos trabalhadores e trabalhadoras, numa pergunta objetiva, sobre sua relação de trabalho: se ela é de autonomia ou de subordinação. 60,8% consideram que sua relação de trabalho é de subordinação, 30% consideram que é de autonomia e 9,2% não sabem responder.

Gráfico 23a - Motoristas

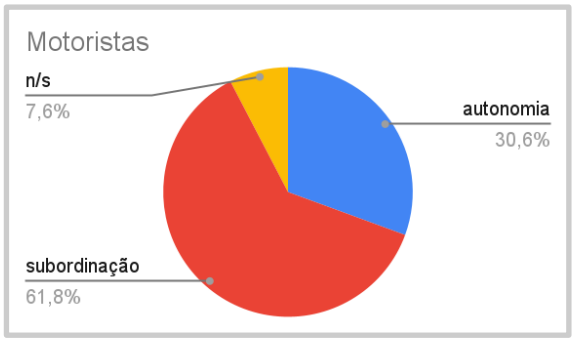
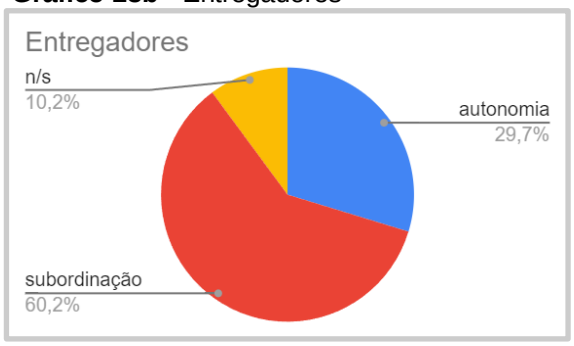


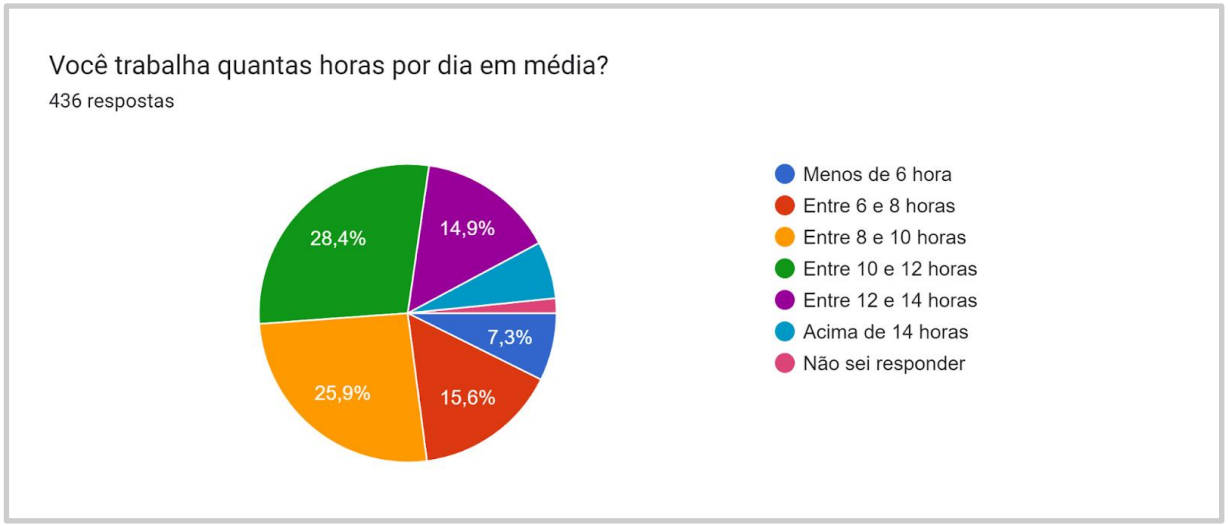
Gráfico 23b - Entregadores



Fonte: Elaboração própria.

Desagregando os dados, percebemos que não há diferença significativa entre a opinião dos motoristas e dos entregadores. Entre os motoristas, 61,8% consideram que a relação é de subordinação e entre os entregadores o percentual é de 60,2%.

Gráfico 24 – Jornada diária

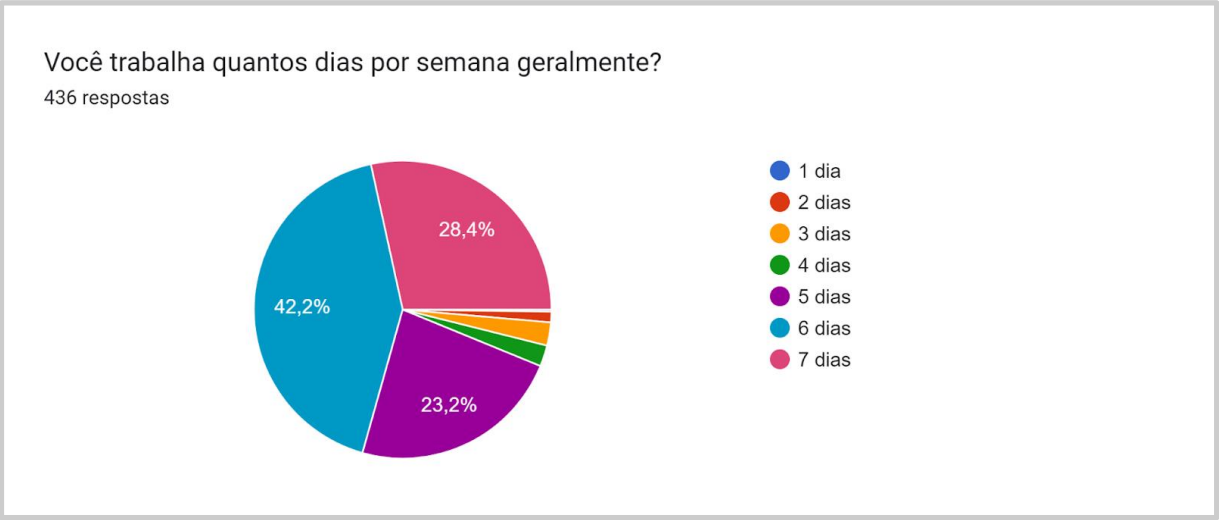


Fonte: Elaboração própria.

Em relação à jornada de trabalho, 75,5% declaram que trabalham acima de 8 horas por dia (gráfico 24), ou seja, acima da jornada constitucional (sem considerar hora extra), sendo que desse total, 49,5%, quase a metade, trabalham mais de 10

horas por dia e 21,1% trabalham mais de 12 horas por dia. Segundo a Pnad Especial, a jornada média dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo, no Brasil, é de 46 horas semanais, acima da média da jornada semanal dos trabalhadores e trabalhadoras do setor privado, que é de 39,5 horas.

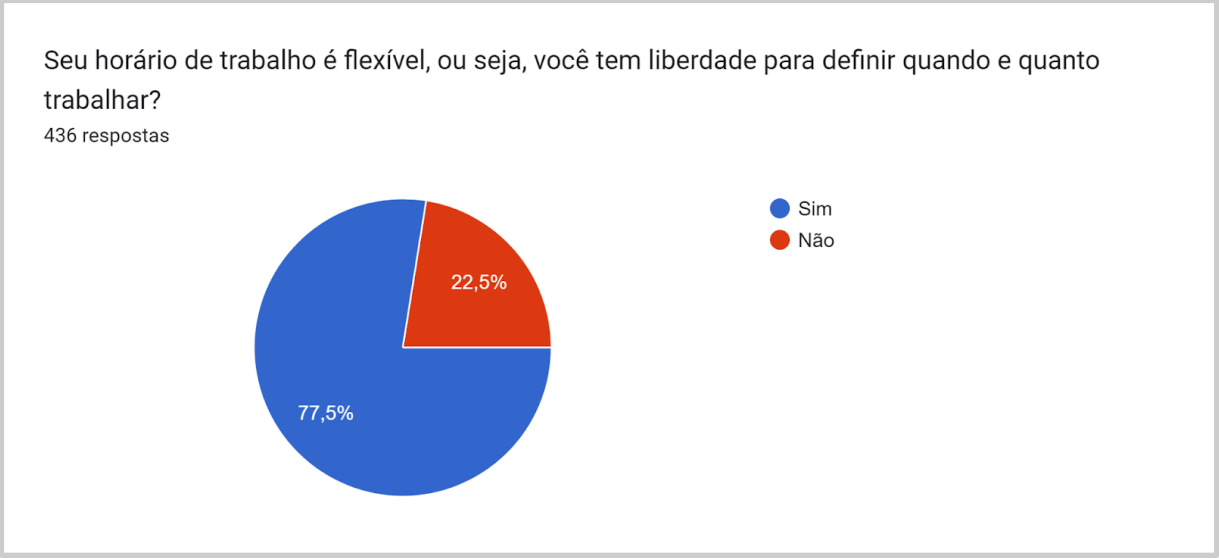
Gráfico 25 – Jornada semanal



Fonte: Elaboração própria.

Quanto aos dias da semana (gráfico 25), 42,2% declararam que trabalham 6 dias na semana, 28,4 declararam que trabalham 7 dias na semana, apenas 23,2% trabalham cinco dias na semana. Os dados indicam jornadas mensais longas, se considerarmos horas/dia e dias/semana, ou seja, pouco tempo para descanso e lazer.

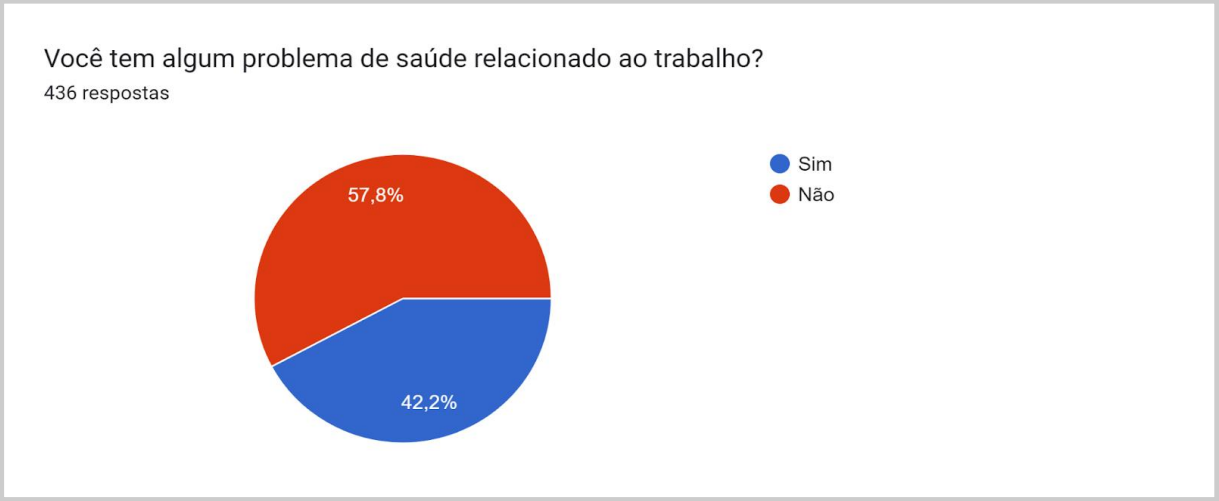
Gráfico 26 – Flexibilidade da jornada



Fonte: Elaboração própria.

Apesar das longas jornadas, 77,5% consideram que seu trabalho é flexível, que têm liberdade para definir quando e quanto vão trabalhar. 22,5% consideram que o trabalho não é flexível. De acordo com os dados levantados pela Pnad Especial, 83,8% afirmaram que tm a possibilidade de escolher dias e horários de trabalho de forma independente. Esse dado será importante na análise final, pois diz respeito à forma como compreender a gestão do tempo de trabalho.

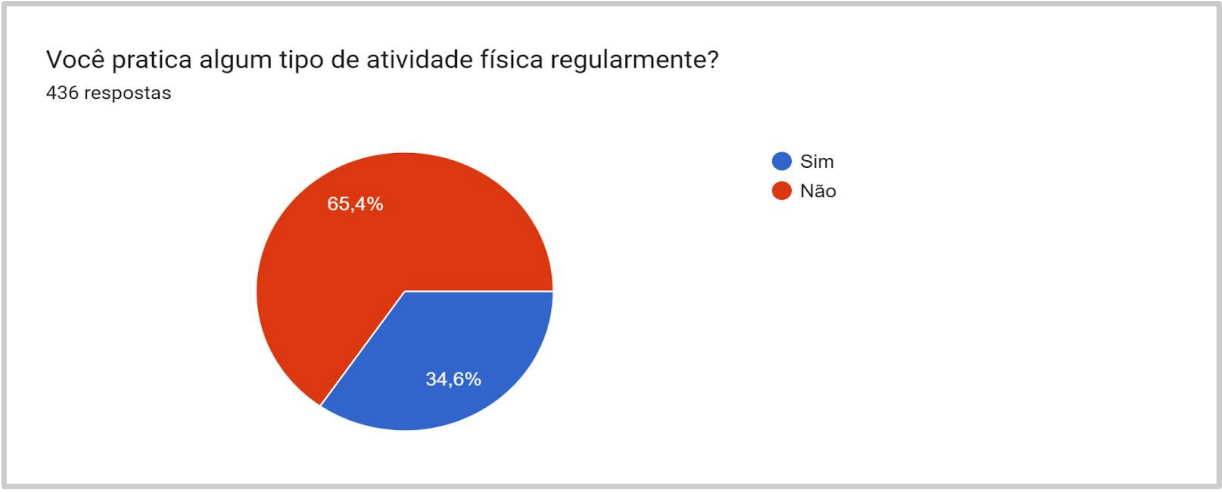
Gráfico 27 – Doença laboral



Fonte: Elaboração própria.

O gráfico 27 revela ainda que 42,2% já adoeceram por causa do trabalho. Soma-se essa informação aos dados do gráfico 29, que mostram altos níveis de adoecimento mental: 38,5% de respostas para ansiedade generalizada e 9,9% para pânico; 25,9% para depressão e 7,6% para pensamentos suicidas.

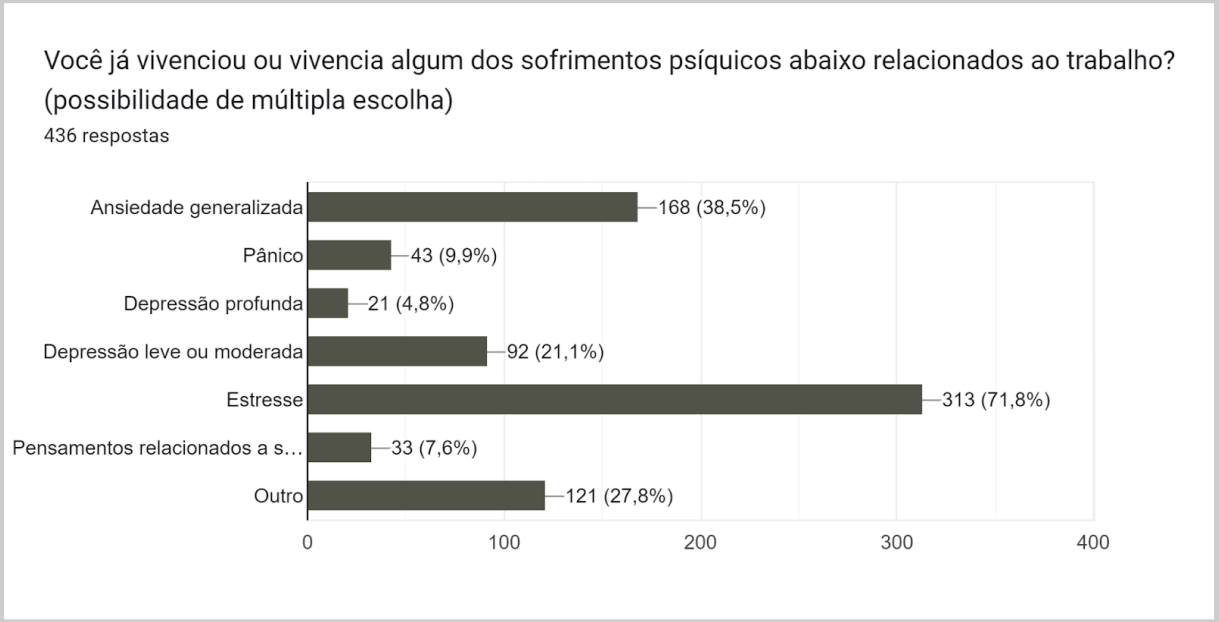
Gráfico 28 – Atividade física



Fonte: Elaboração própria.

65,4% não realizam nenhum tipo de atividade física (gráfico 28), o que se justifica se considerarmos que realizam jornadas acima de 12 horas por dia e até 7 dias por semana.

Gráfico 29 – Sofrimento psíquico



Fonte: Elaboração própria.

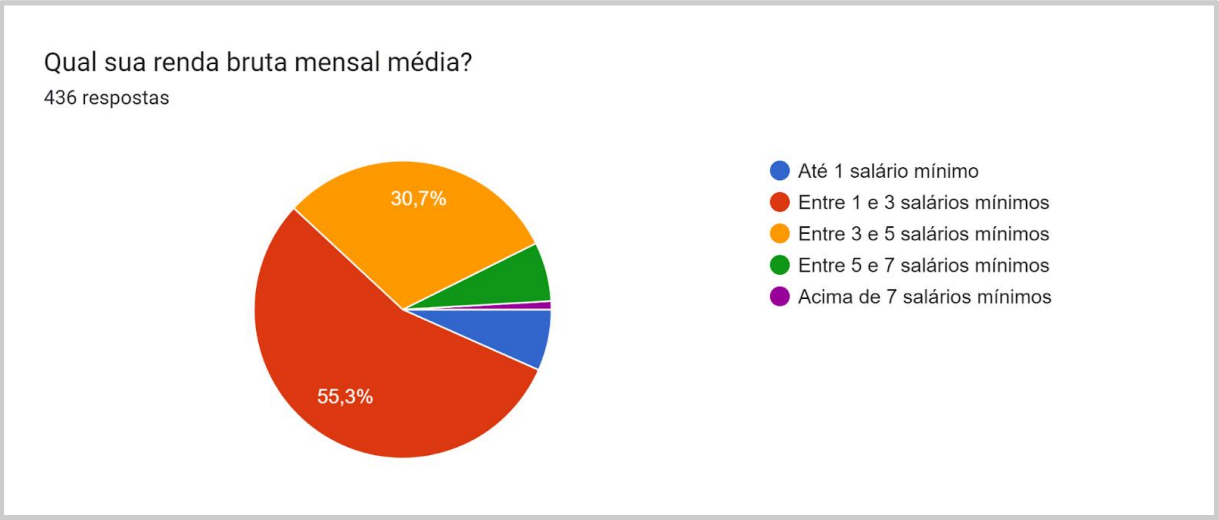
As respostas consolidadas no gráfico 29 revelam que a maioria (71,8%) sofre com estresse; 38,5% referem ansiedade generalizada; 21,1% referem depressão leve ou moderada; 4,8% referem depressão profunda, 9,9% referem pânico e 7,6% referem pensamentos relacionados a suicídio.

Essas informações levantadas pelo *Survey* dão conta de que o adoecimento mental no universo dos entregadores, entregadoras e motoristas que responderam ao questionário está em patamares acima dos que indicam os dados mais recentes do Brasil e do mundo. Segundo dados de 2019 da OMS[26], 13% da população mundial (970 milhões) experimentam algum sofrimento mental. Desse total, 31% sofrem com algum transtorno ligado à ansiedade e 29,9% com transtornos ligados à depressão.

[26] . World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1

No Brasil, os dados mais recentes de uma pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha (*Folha de s. Paulo*, 2023), em 2023, revelam que entre as mulheres, 27% já tiveram diagnóstico de ansiedade e 20% de depressão, o dobro da taxa registrada entre os homens (14% e 10%, respectivamente).

Gráfico 30 – Renda bruta

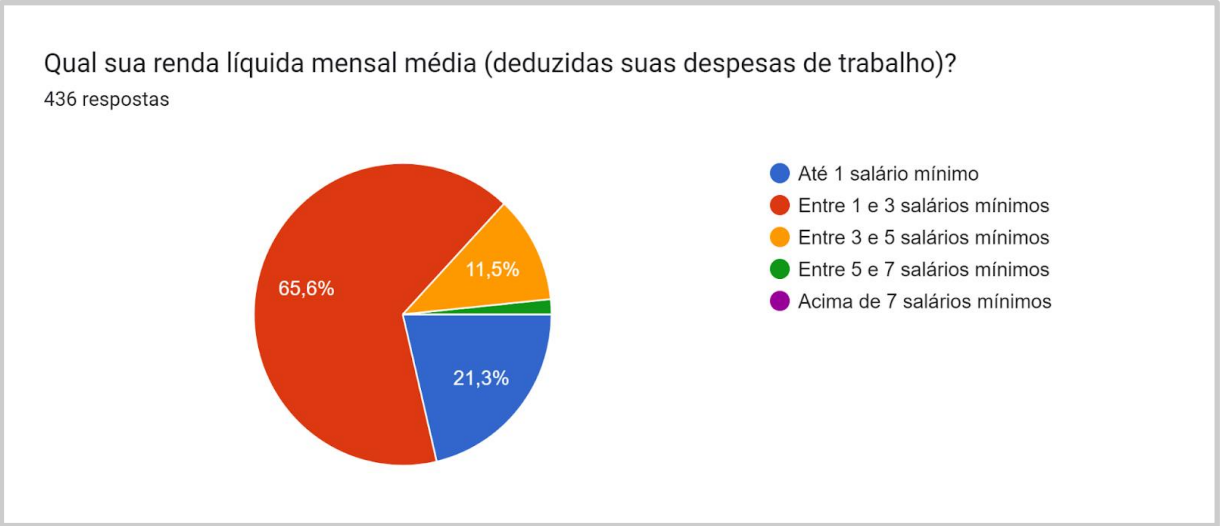


Fonte: Elaboração própria.

Sobre a remuneração (gráfico 30), 62% declaram receber até um salário-mínimo de renda mensal bruta e 30,7% declaram receber entre 3 e 5 salários-mínimos também de renda mensal bruta. Em relação à renda líquida, 86,9% declaram receber até 3 salários-mínimos de renda mensal líquida (gráfico 31), sendo que, desse total, 21,3% recebem até 1 salário-mínimo de renda mensal líquida.

De acordo com os dados da Pnad Especial, o rendimento médio dos trabalhadores e trabalhadoras de aplicativo é de 2.640 reais, o que correspondia, à época, a aproximadamente dois salários-mínimos. Importante destacar que a diferença em relação ao trabalhador do setor privado, se formalizado, não se limita ao valor bruto da remuneração.

Gráfico 31 – Renda líquida

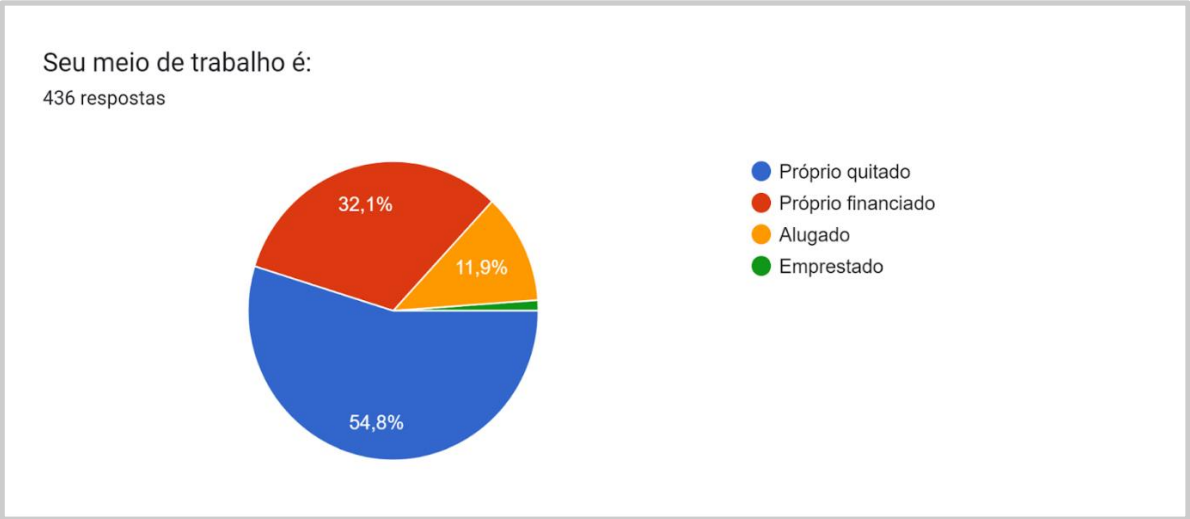


Fonte: Elaboração própria.

Ainda sobre as informações referentes à remuneração, coletadas pela Pnad especial, embora os dados revelem que o trabalhador plataformizado recebia 2.645 reais de renda mensal média, o que representava um percentual de 5,4% do que a média do restante da população ocupada, esses dados precisam ser analisados em proporção com a jornada de trabalho, que, no caso dos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas é muito longa. Assim, considerando-se o ganho por hora, o Pnad revelou que quem trabalha por aplicativo recebia 13,30 reais/hora, inferior à média nacional de 14,60 reais/hora. No caso dos entregadores por aplicativo, os valores chegavam a 8,70 reais/hora e no caso dos motoristas por aplicativo, os valores chegavam a 11,80 reais/hora. Os dados dialogam com o que encontramos no nosso universo de respostas.

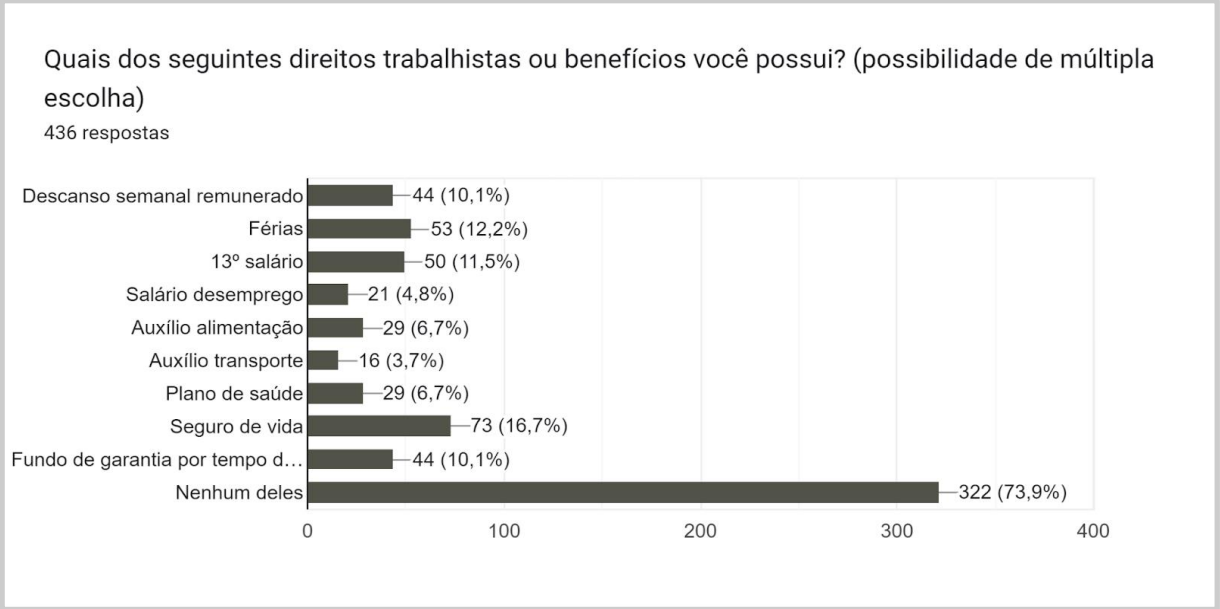
Importante chamar atenção para o fato de que 45,2% declararam que os instrumentos de trabalho (carro, moto, bicicleta) são alugados ou emprestados (gráfico 32). Para os que pagam aluguem, os custos são maiores do que aqueles dos trabalhadores e trabalhadoras que são proprietários dos seus veículos.

Gráfico 32 – Condição do meio de trabalho



Fonte: Elaboração própria.

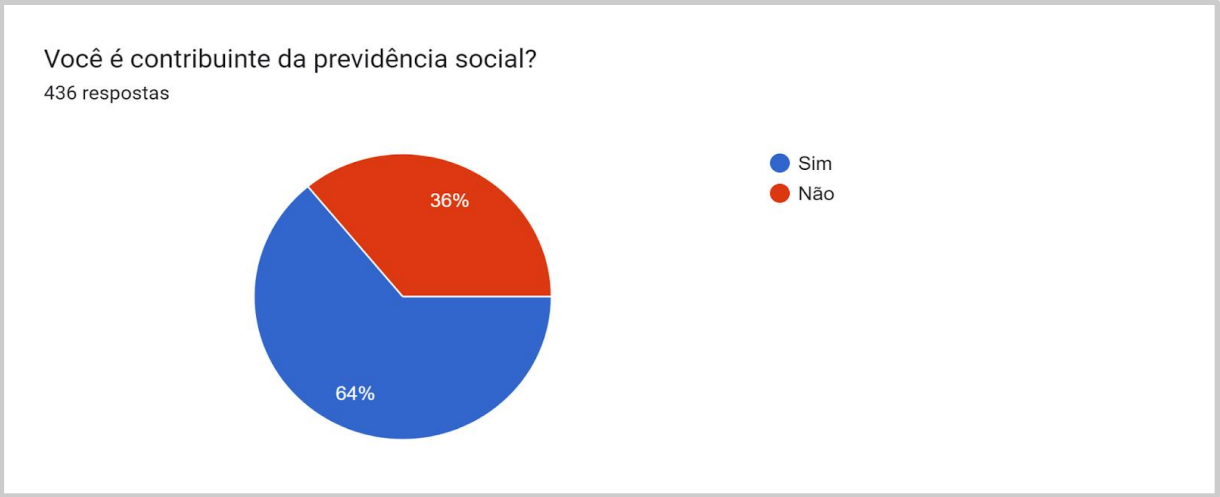
Gráfico 33 – Direitos trabalhistas e benefícios



Fonte: Elaboração própria.

No que diz respeito à proteção trabalhista (gráfico 33), 79,9% declaram não ter nenhum direito. O percentual de respostas que declaram ter algum direito como férias, 13º, DSR, fica em torno de 10%, o que pode, eventualmente, corresponder a uma parcela do grupo de trabalhadores que complementa renda (28,9%). Nesse caso, o trabalhador exerce outra atividade, possivelmente através de vínculo formal e tem esses direitos garantidos por lei.

Gráfico 34 – Contribuição previdenciária



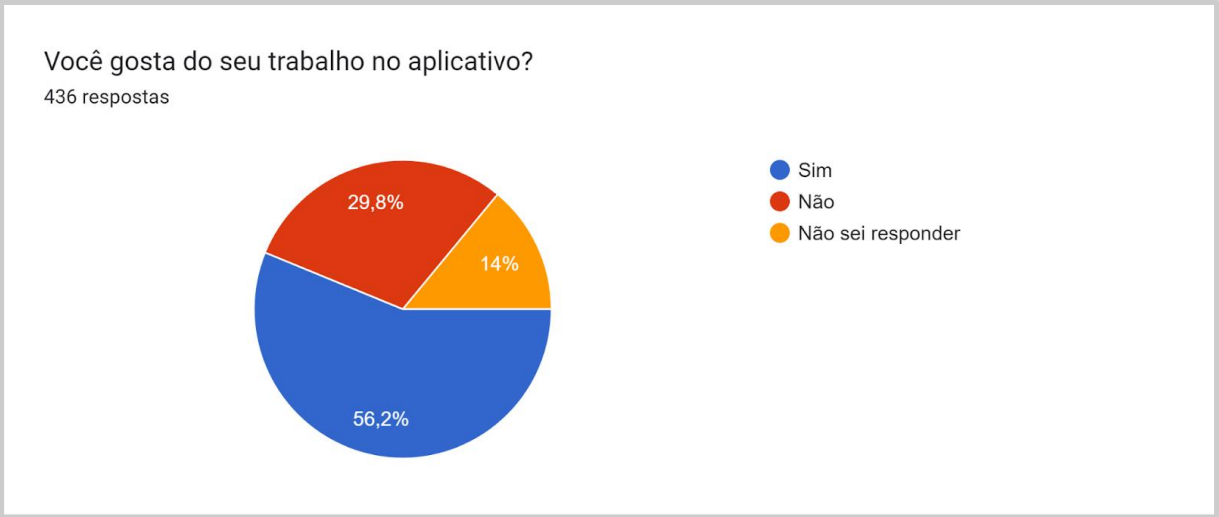
Fonte: Elaboração própria.

Em relação à previdência social (gráfico 34), 64% declaram ser contribuintes. Esses dados chamam atenção, porque, segundo levantamento especial da Pnad Contínua (out/2023), feito com trabalhadores de plataforma, apenas 35,7% declaram ser contribuintes. É possível que esse dado indique uma divergência entre o número de trabalhadores cadastrados, como MEI por exemplo, e o volume efetivado de contribuições. O trabalhador é cadastrado na previdência, porém não faz o recolhimento mensalmente.

SENTIDOS DO TRABALHO

Esse bloco de questões visa captar informações relacionadas a como entregadores (as) e motoristas percebem seu trabalho e quais são os sentidos e afetos ligados a ele. O objetivo é iniciar aqui a investigação de elementos relativos aos processos de subjetivação do trabalho em plataformas digitais.

Gráfico 35 – Relação com o trabalho

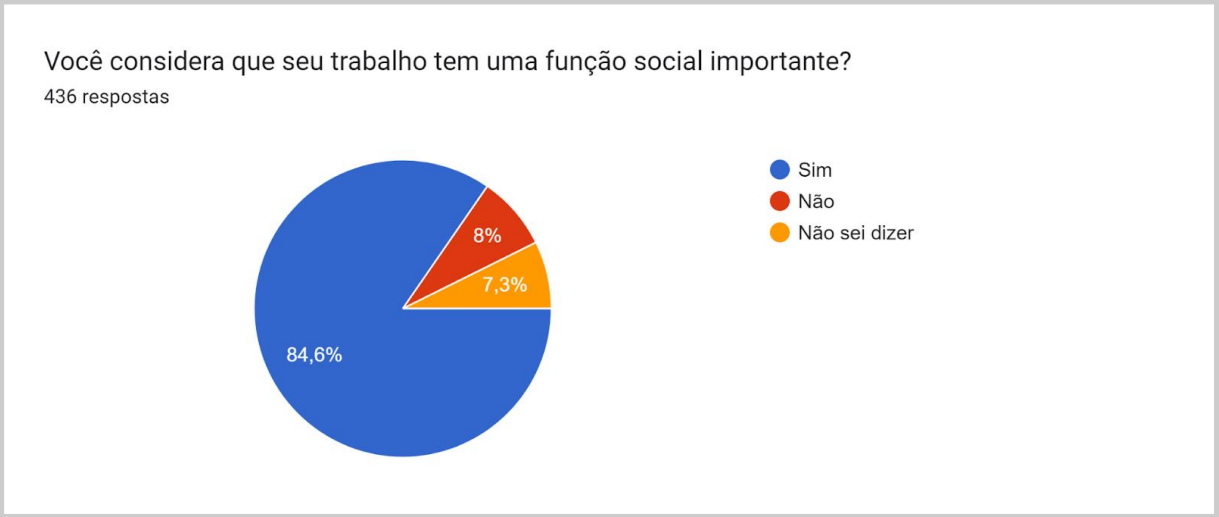


Fonte: Elaboração própria.

Diante da pergunta se gostam do trabalho com o aplicativo (gráfico 35), 56,2% declararam que gostam do seu trabalho e 29,8% disseram que não. Numa avaliação posterior, avaliamos que essa pesquisa mereceria um desdobramento para explorar melhor a questão. A questão seguinte avança sobre a avaliação relativa à função social do seu trabalho e 84,6% consideram que ele tem uma função social importante.

Do universo dos que declaram não gostar do trabalho (29,8%), não temos como avaliar se os fatores que influenciam esse sentimento são relativos apenas às condições precárias já apresentadas anteriormente. Entre os que declaram gostar do trabalho, podemos considerar que, a despeito das condições precárias, especialmente no que diz respeito à jornada e à remuneração, existe uma satisfação pessoal em realizar o trabalho.

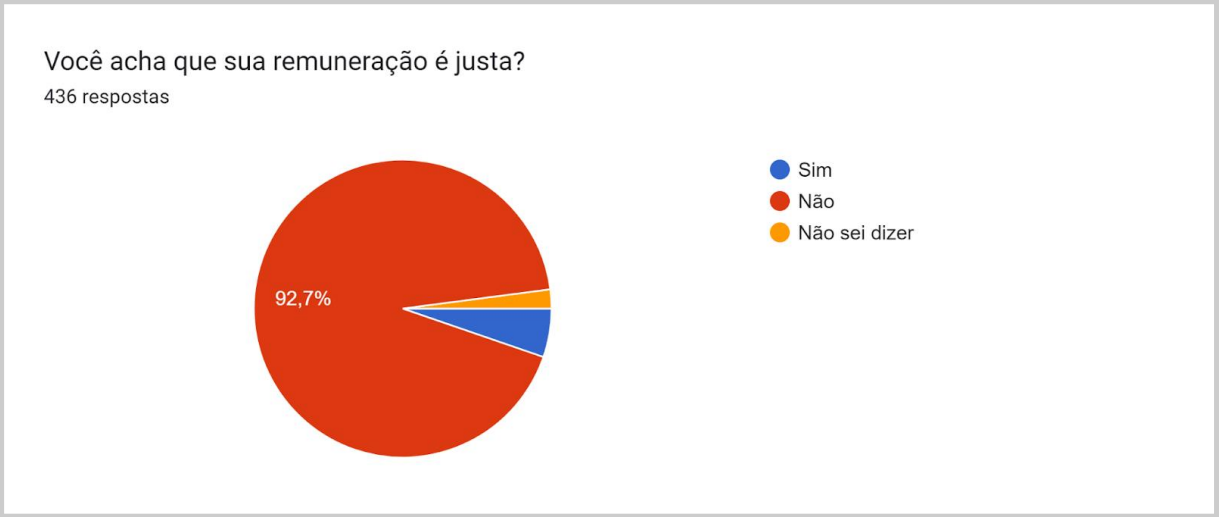
Gráfico 36 – Percepção sobre a função social do trabalho



Fonte: Elaboração própria.

A avaliação de que a remuneração não é justa é de 92,7% das respostas conforme o gráfico 37. Esse percentual levanta uma questão importante se considerarmos que 56,2% responderam que gostam do trabalho, parece não ser um fator determinante ou preponderante na avaliação.

Gráfico 37 – Percepção sobre a remuneração



Fonte: Elaboração própria.

Os gráficos 40, 41 e 42 revelam que 91,1% já se sentiram injustiçados; 81,7% já se sentiram discriminados e 76,6% já se sentiram humilhados. Consideram ainda (gráficos 43, 44 e 45) que 94,7% das plataformas, 71,1% dos clientes e 84,6% da sociedade não os tratam com respeito.

Diante desses dados, o que motiva 56,2% a gostarem do seu trabalho com a plataforma? No último bloco, derivamos essa resposta por modalidade de trabalho, se entregador (a) ou motorista, e por tipo de relação de trabalho, se consideram autonomia ou subordinação, e não encontramos grandes diferenças entre os dois grupos.

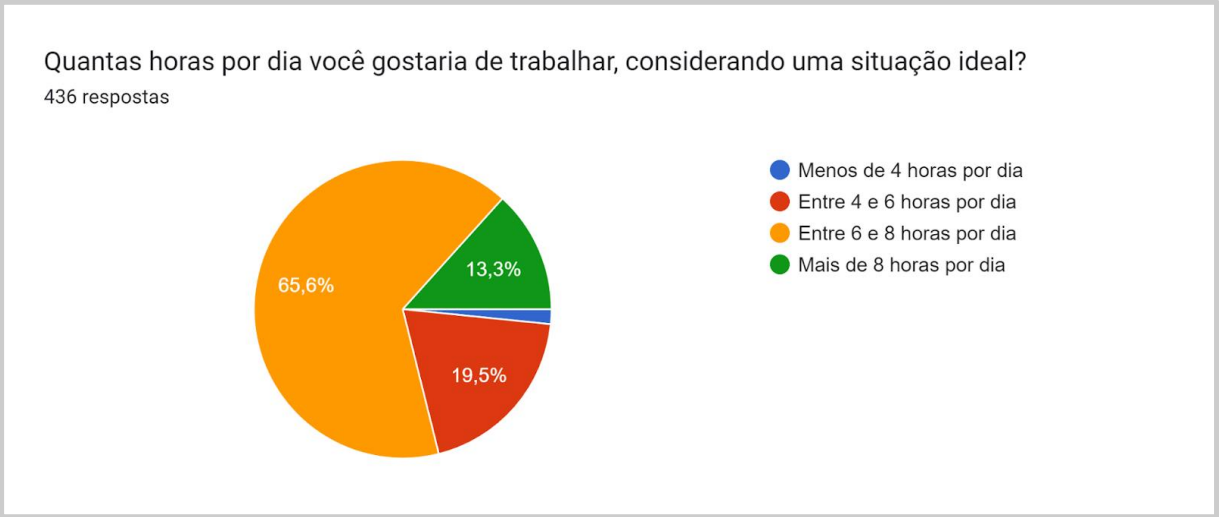
Gráfico 38 – Percepção sobre a composição da remuneração

Fonte: Elaboração própria.

Sobre o que poderia melhorar sua remuneração (gráfico 38), 62,4% consideram que as plataformas aumentarem os valores seria a solução; 12,8% consideram que a formalização do vínculo seria a solução, 11,9% consideram que a plataforma arcar com os custos do trabalho seria a solução e 11,9% consideram que as plataformas reduzirem as taxas cobradas seria a solução.

Essa resposta levanta uma questão interessante, porque, aparentemente, não há uma identificação do grau de exploração das plataformas e do desequilíbrio na relação com a remuneração de quem realiza a atividade. As plataformas chegam a cobrar taxas acima de 50% sobre o valor da corrida ou da entrega. 62% acreditam que a plataforma deveria aumentar o valor da corrida e/ou da entrega, repassando os valores para o usuário. Isso, na prática, impactaria positivamente na renda das plataformas. Mantidos os percentuais de taxa das plataformas e aumentadas as tarifas, a plataforma teria aumento na arrecadação.

Gráfico 39 – Percepção sobre jornada ideal



Fonte: Elaboração própria.

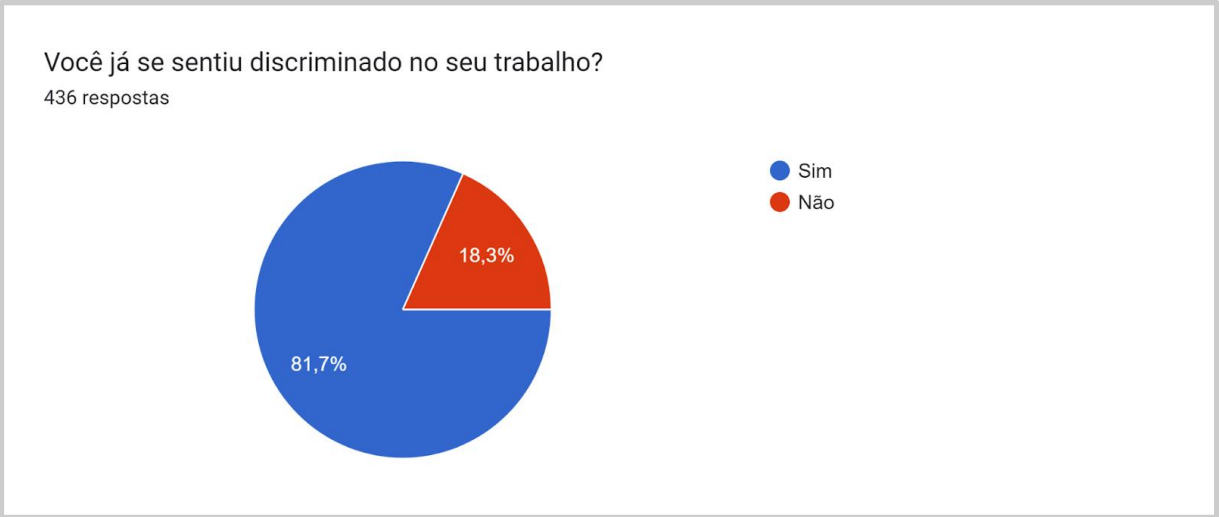
Aqui, em relação à jornada de trabalho (gráfico 39), encontramos uma resposta aparentemente óbvia, a maioria gostaria de realizar uma jornada de até 8 horas diárias (85,1%). Esse dado, entretanto, contrasta com as jornadas efetivamente realizadas pelos trabalhadores (as). No entanto, 56,2% gostam do trabalho que realizam.

Gráfico 40 – Percepção sobre ser injustiçado (a)

Fonte: Elaboração própria.

Elaboramos três perguntas para investigar como os trabalhadores e trabalhadoras se sentem em relação ao tratamento que recebem no trabalho. A ideia era verificar os sentimentos de injustiça, de discriminação e de humilhação. Do total de respostas para a questão: você já se sentiu injustiçado no seu trabalho? 91,1% declaram que já sentiram injustiçados no trabalho e 8,9% responderam que não, ou seja, nunca se sentiram injustiçados (as) no trabalho.

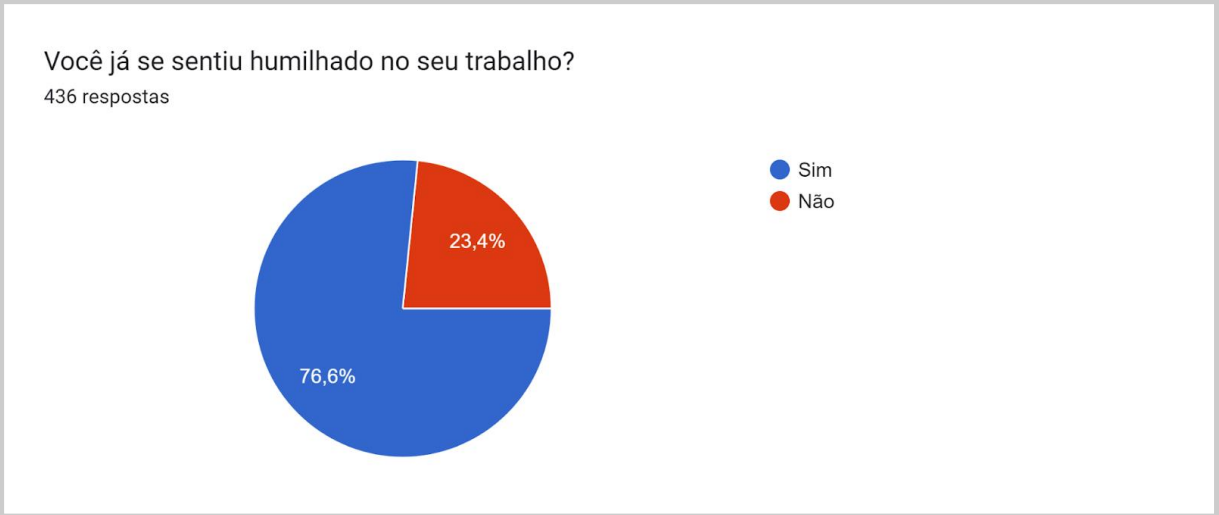
Gráfico 41 – Percepção sobre ser discriminado (a)



Fonte: Elaboração própria.

Para a questão: você já se sentiu discriminado no seu trabalho, o percentual de respostas positivas foi de 81,7%, sendo que 18,3% responderam negativamente, ou seja, nunca se sentiram discriminados no trabalho.

Gráfico 42– Percepção sobre ser humilhado (a)



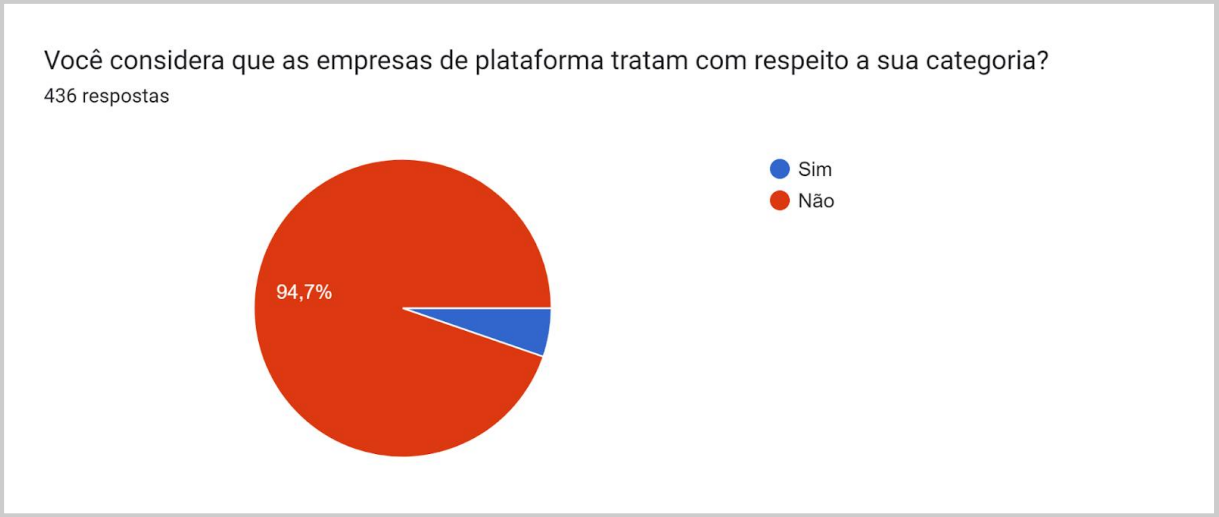
Fonte: Elaboração própria.

Em relação à humilhação, diante da pergunta: você já se sentiu humilhado (a) no seu trabalho, a quantidade de respostas positivas foi menor: 76,6% já se sentiram humilhados e 23,4% responderam negativamente, nunca se sentiram humilhados.

Do total das respostas a essas três questões, pudemos perceber que a quantidade de trabalhadores e trabalhadoras que se sentem humilhados (as) é menor

do que o percentual dos que se sentem discriminados (as). O maior percentual é daqueles e daquelas que se sentem injustiçados. No resultado final, embora muitos não indiquem terem experienciado discriminação e humilhação, mais de 9 em 10 trabalhadores se sentem injustiçados.

Gráfico 43– Percepção sobre tratamento que recebem das plataformas



Fonte: Elaboração própria

Elaboramos também três questões para investigar como os trabalhadores e trabalhadoras se sentem em relação ao tratamento que recebem das plataformas, dos clientes e da sociedade. Diante da primeira questão: você considera que as plataformas tratam com respeito sua categoria (gráfico 43), 91,7% responderam que não. Apenas 5,3% consideram que as plataformas tratam com respeito sua categoria.

Gráfico 44 - Percepção sobre tratamento que recebem dos clientes

Fonte: Elaboração própria.

Perguntados se consideram que os clientes tratam com respeito sua categoria (gráfico 44), 71,1% consideram que os clientes não tratam com respeito a categoria e 28,9% responderam positivamente, ou seja, consideram que os clientes tratam com respeito a categoria.

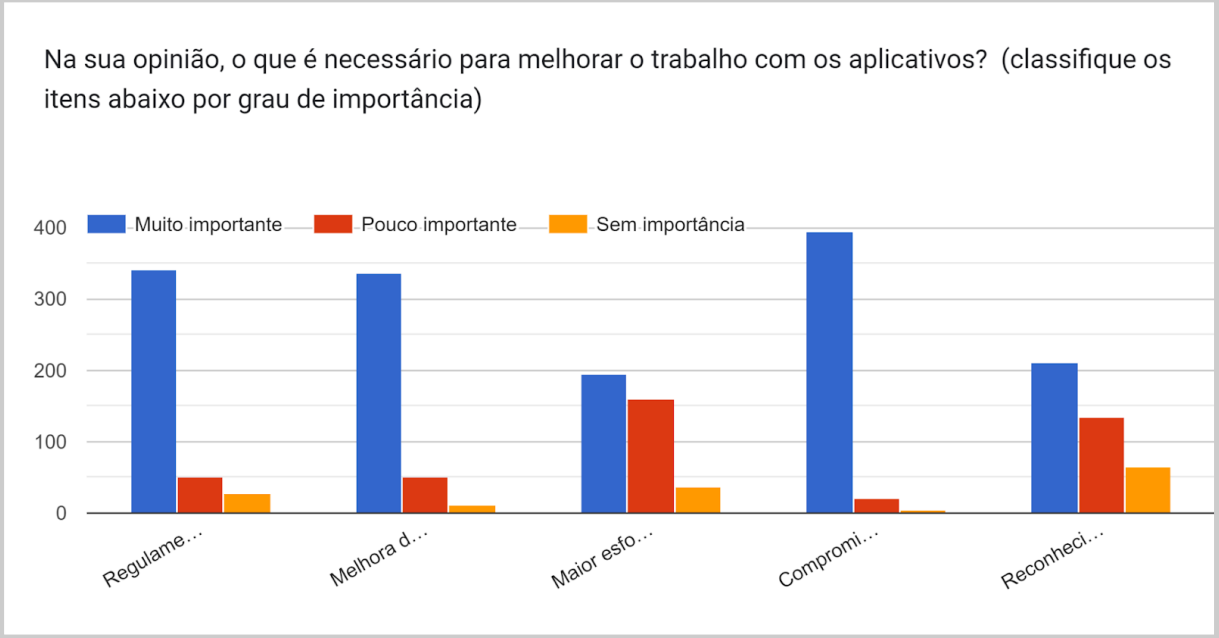
Gráfico 45- Percepção sobre tratamento que recebem da sociedade

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao tratamento que recebem da sociedade (gráfico 45), 84,4% consideram que não são tratados com o devido respeito e 15,4% se consideram devidamente respeitados. A partir das respostas ao conjunto das três questões, pudemos perceber que eles (as) consideram que o maior desrespeito que enfrentam é por parte das plataformas.

Sobre o que pode melhorar suas condições de trabalho (gráfico 46), consideram, nessa ordem, que: 1. o compromisso dos empresários com melhores condições de trabalho e remuneração; 2. a regulamentação em lei e 3. a melhora das condições econômicas do país são os principais fatores que podem mudar a situação para melhor. Aqui aparece como fator principal a responsabilização das plataformas pelas condições de trabalho.

Gráfico 46 – Percepção sobre o que é necessário para melhorar as condições de trabalho



Fonte: Elaboração própria.

Embora reconheçam a necessidade da regulamentação, em relação ao reconhecimento do vínculo, as respostas indicam que não é uma das principais questões consideradas e, do total de respostas, a quantidade dos (as) que consideram pouco importante ou sem importância supera o total dos que consideram muito importante.

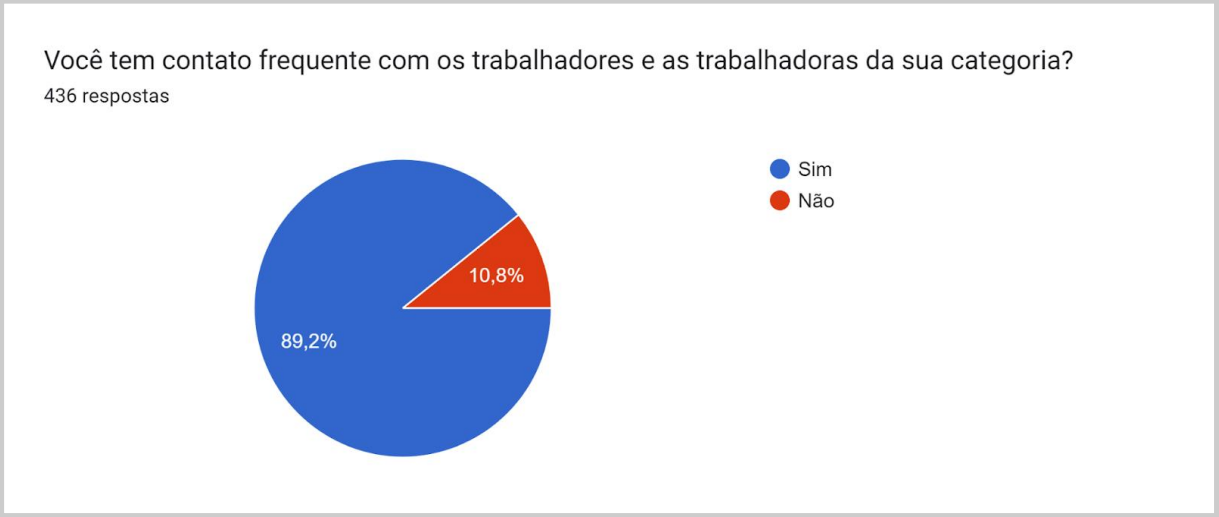
SENTIDOS DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA

Esse último bloco busca levantar informações sobre os sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras de plataforma atribuem à organização coletiva. Essa questão dialoga com o impacto que a condição de fragmentação e pulverização do trabalho com o aplicativo provoca sobre o sentido de coletividade.

Os dados sobre organização coletiva mostram que há uma dinâmica tanto entre os entregadores (as), quanto dos (as) motoristas, de relacionamento entre pares. De acordo com as respostas ao questionário, 89,2% (gráfico 47) têm contato frequente com outros trabalhadores da sua categoria. O fator de que a distribuição se deu através das redes organizadas pelas organizações e lideranças pode indicar um viés. Porém, o percentual é alto para indicar respostas apenas de lideranças.

O fato de que 82,8% dos 436 trabalhadores e trabalhadoras que responderam mantêm contato frequente com outros trabalhadores pode revelar que os impactos de não haver um lugar compartilhado de trabalho podem ser menores do que se imagina, ou, que os esforços de construir espaços de coletividade, possivelmente pelas redes sociais, têm garantido uma dinâmica de interação entre os eles.

Gráfico 47 – Comunicação com outros trabalhadores e trabalhadoras da categoria



Fonte: Elaboração própria.

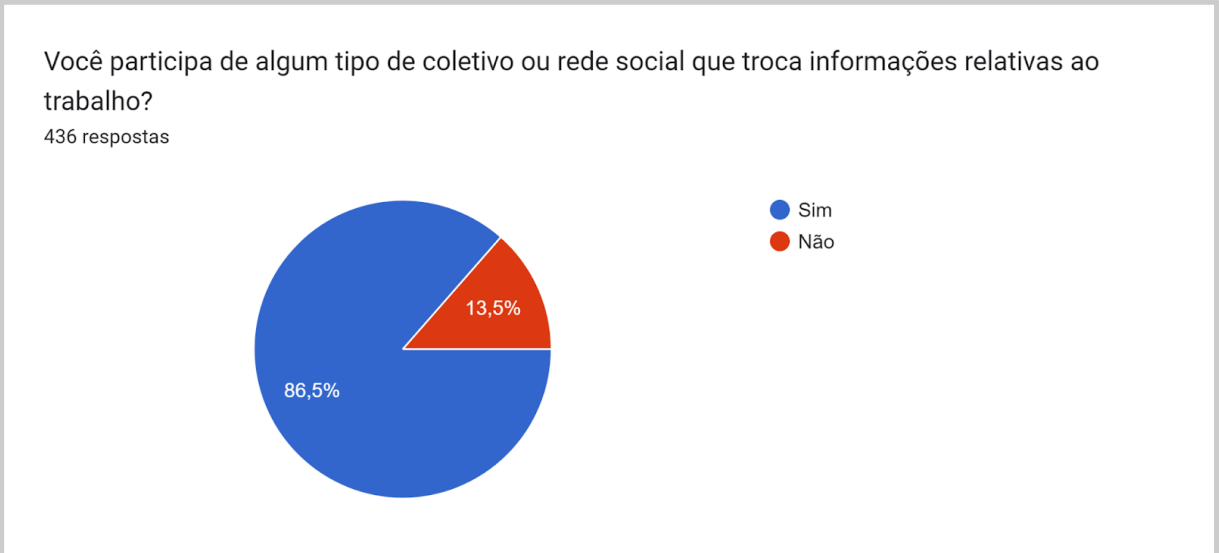
Essas hipóteses podem ser reforçadas pelos demais dados levantados através do questionário. O fato de que 86,5% (gráfico 49) participam de algum tipo de coletivo ou rede social da categoria indica uma adesão voluntário dos trabalhadores e trabalhadoras a espaços de compartilhamento de informações e de organização. Esse percentual, porém, é menor do que a quantidade daqueles (as) que consideram que a organização coletiva ajuda a conquistar melhores condições de trabalho. Isso indica que há um percentual ainda a envolver nas redes de comunicação entre os trabalhadores (as).

Gráfico 48 – Percepção sobre papel da organização coletiva

Fonte: Elaboração própria.

A possibilidade de que o dado revele um interesse na organização coletiva é confirmada pelo percentual de 79,6%, que responderam já terem participado de alguma manifestação ou mobilização da categoria (gráfico 48) e pelo percentual de 93,8% que consideram que a organização coletiva pode conquistar melhores condições de trabalho (gráfico 48).

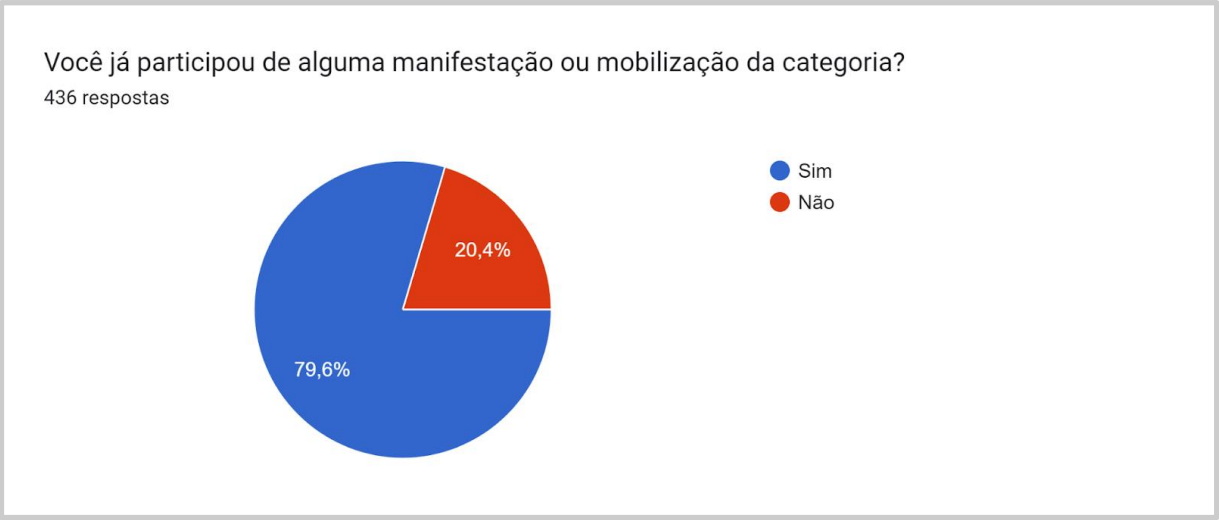
Gráfico 49– Utilização de canais digitais de comunicação com a categoria



Fonte: Elaboração própria.

Perguntados (as) se participam de algum tipo de coletivo ou rede social de troca de informações relativas ao trabalho (gráfico 49), 85,5% responderam que sim e apenas 13,5% responderam que não participam.

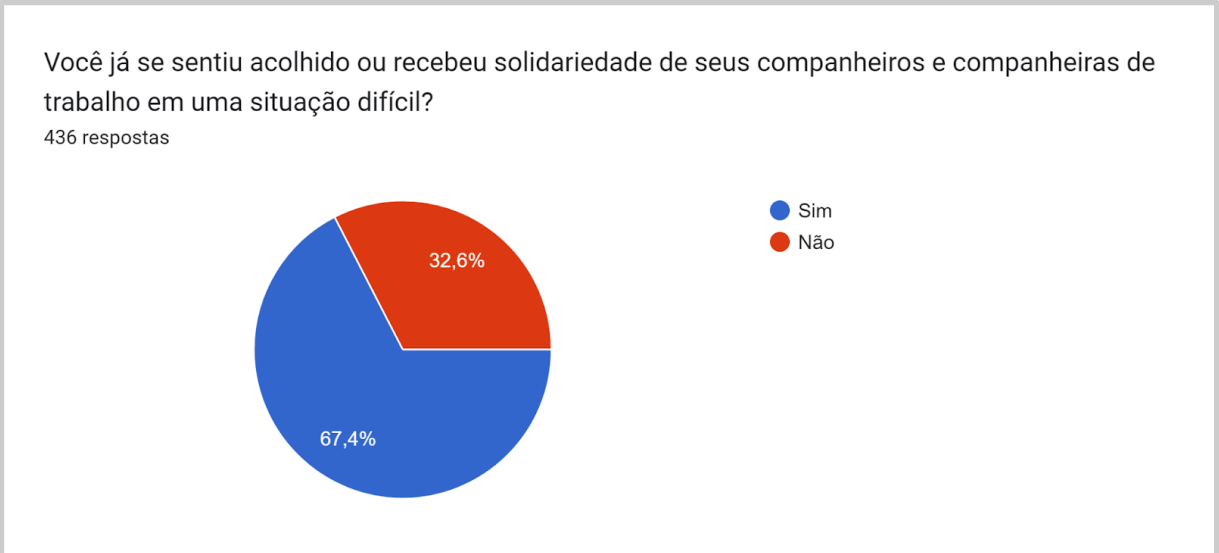
Gráfico 50– Participação em atividades coletivas da categoria



Fonte: Elaboração própria.

Perguntados (as) se já participaram de alguma atividade ou mobilização da categoria (gráfico 50), 79,6% responderam que sim e 20,4% responderam que não. O percentual é alto, mas é preciso considerar que o método de difusão e recrutamento para responder ao questionário on-line envolveu as redes de contatos dos sindicatos e associações dos (as) motoristas e entregadores (as).

Gráfico 51 – Percepção sobre solidariedade dentro da categoria

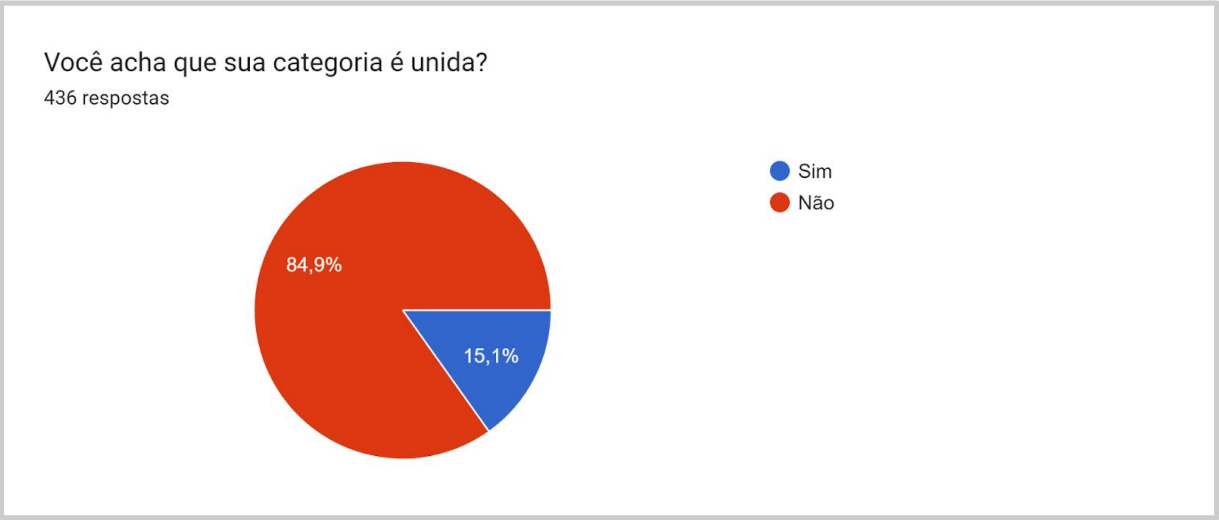


Fonte: Elaboração própria.

Porém, embora 67,4% indiquem que já se sentiram acolhidos ou receberam solidariedade dos companheiros (as) (gráfico 51), 84,9% consideram que a categoria não é unida (gráfico 52). Esse dado revela que, em alguns casos, a experiência de ter

recebido solidariedade é percebida como um evento isolado, não como resultado de uma construção de coletividade.

Gráfico 52 – Percepção sobre união dentro da categoria



Fonte: Elaboração própria.

AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO

Decompondo os dados em relação ao perfil, condições e sentidos do trabalho, utilizando como filtros se entregadores (as) ou motoristas consideram que a relação com a plataforma é de subordinação ou de autonomia, encontramos alguns achados interessantes (tabela 1).

Para tanto, fizemos uma agregação na modalidade de trabalho (tabela 1), unindo os trabalhadores que utilizam moto e bicicleta na categoria entregadores (as) e os trabalhadores que trabalham com carro na modalidade motoristas.

O critério que utilizamos foi a diferença no grau de exposição a riscos que existe entre os dois grupos. Por exemplo: trabalhar em cima de uma moto, carregando uma bag nas costas, exposto às intempéries do tempo, por 12 horas, é muito diferente de fazer a mesma jornada dentro de um carro.

Tabela 1 - Quadro comparativo subordinação x autonomia

Dados em % por grupo	SUBORDINAÇÃO		AUTONOMIA	
	Motorista	Entregador/a	Motorista	Entregador/a
PERFIL				
Pretos e pardos	56%	59%	67%	61%
Acima de 35 anos de idade	78%	73%	67%	71%
Ensino médio e superior	79%	73%	81%	67%
CONDIÇÕES DE TRABALHO				
Jornada acima de 12 horas/dia	32%	19%	29%	30%
Jornada de 7 dias/semana	45%	24%	42%	14%
Até 3 salários mínimos líquidos	88%	92%	71%	87%
Principal ou única fonte de renda	78%	71%	73%	63%
SENTIDOS DO TRABALHO				
Não gosta do trabalho	30%	46%	6%	10%
Já se sentiu acolhido por colegas	70%	60%	81%	70%
Já se sentiu injustiçado	98%	97%	77%	80%

Fonte: Elaboração própria.

Sobre o perfil, não há diferenças significativas entre os dois grupos. No quesito raça/cor, os motoristas que consideram a relação com a plataforma como uma relação de autonomia concentram o maior percentual de negros e pardos (67%). Em relação à idade, são os motoristas que se consideram em relação de subordinação que têm a maior concentração de trabalhadores (as) acima de 35 anos (78%). No quesito escolaridade, são também os motoristas que consideram a relação como sendo de autonomia que estão mais concentrados na escolaridade média e superior (81%).

Sobre as condições de trabalho, os/as motoristas que consideram que a relação é de subordinação são os que mais realizam jornadas acima de 12 horas por dia (32%) e 7 dias por semana (45%). Esse é o grupo que realiza as maiores jornadas de trabalho. É também o grupo que concentra o maior percentual de trabalhadores e trabalhadoras que têm na atividade com a plataforma sua principal ou única fonte de renda (78%).

Em relação à remuneração, a maior concentração de trabalhadores (as) que ganham até 3 salários-mínimos de renda líquida são os entregadores (as) que se consideram em relação de subordinação (92%), seguidos pelos motoristas subordinados (88%).

No bloco intitulado sentidos do trabalho, há uma diferença significativa: os trabalhadores e trabalhadoras, que se consideram em relação de subordinação, são os que mais declararam que não gostam do trabalho com a plataforma: entre os entregadores (as) são 46% e entre os motoristas são 30%. Já, entre os que consideram que a relação é de autonomia, apenas 6% dos motoristas e 10% dos entregadores (as) declararam que não gostam do trabalho.

Na resposta à pergunta sobre se sentir injustiçado, aqueles que consideram que a relação é de subordinação são os que mais se manifestaram: 98% dos motoristas e 97% dos entregadores (as) se sentem injustiçados. Por fim, em relação a se já se sentiram acolhidos pelos colegas, o maior percentual está entre os entregadores (as) que consideram que a relação é de autonomia (81%).

Em linhas gerais, o que poderíamos destacar é que os entregadores (as) parecem gostar mais do trabalho do que os motoristas, apesar das condições de trabalho serem de maior precariedade e risco. Por outro lado, os motoristas que se consideram em relação de subordinação são os mais velhos, os que realizam maiores jornadas, ganham menos proporcionalmente em relação ao tempo trabalhado e se sentem mais injustiçados.

4.3. Análise final

Considerações iniciais

Entraremos, agora, na análise qualitativa dos dados levantados na pesquisa. Embora algumas questões tenham sido brevemente discutidas na apresentação dos dados quantitativos, reunidos através do *Survey*, será na análise qualitativa que faremos a discussão aprofundada da questão de interesse central em nossa pesquisa: identificar as dimensões subjetivas da realidade que estão presentes no processo de

formação da consciência que os (as) motoristas, entregadores e entregadoras têm do seu trabalho e de que forma elas, as dimensões subjetivas da realidade, compõem o que é hoje o trabalho plataformizado no Brasil, estão relacionadas e interferem nos desafios presentes na disputa por uma regulamentação que garanta proteção social a esses trabalhadores e trabalhadoras. A análise qualitativa buscará reunir os diversos elementos apresentados até aqui: as informações levantadas por pesquisas anteriores, os dados estatísticos disponíveis, as informações e questões levantadas pelo *Survey* e o conteúdo disponível nas redes sociais relativo a manifestações dos (as) motoristas, entregadores e entregadoras sobre sua relação com o trabalho.

Como já discutimos no desenvolvimento deste trabalho, a seleção dos vídeos que discutiremos na sequência buscou captar a opinião dos trabalhadores e trabalhadoras sobre uma questão que mobiliza a discussão acerca do trabalho ao longo da história, a relação entre subordinação e autonomia, mas que tem um apelo especial nesse momento, diante da urgência de compreender o fenômeno da plataformização. Os vídeos, portanto, capturam a fala dos próprios sujeitos da plataformização nesse momento histórico e, a partir dela, jogam luzes sobre as dimensões subjetivas que atuam no processo de formação da consciência a partir da experiência concreta do seu trabalho.

Podemos dividir os discursos em dois grupos. Há um conjunto de discursos de lideranças que vêm se destacando no esforço de organização dos (as) motoristas e entregadores (as) e que operam um esforço de compreensão do fenômeno e cujos discursos revelam esse movimento. São também trabalhadores (as) na base, estão nas ruas todos os dias para garantir a sobrevivência, mas ocupam parte do seu tempo comprometidos com essa organização. E há o segundo grupo, de trabalhadores e trabalhadoras, que livremente se manifestam através das redes sociais sobre sua experiência, seus dramas e sobre o que pensam a respeito de autonomia, subordinação, o trabalho com o aplicativo, seus desafios, vantagens e desvantagens.

Um dos pontos que diferencia os dois grupos é o grau de compreensão sobre os riscos e desafios que essa nova forma de organização do trabalho representa para o futuro da classe trabalhadora e, nesse sentido, a capacidade de identificar a

pseudoconcreticidade que a compõe. Esses diferentes níveis de consciência se refletem também na manifestação das dimensões subjetivas nela envolvidas, trazendo elementos importantes para nossa reflexão.

Nesse sentido, gostaríamos de traçar aqui um paralelo com as contribuições do professor Celso Frederico (1986), quando chama atenção para o papel determinante da vanguarda operária na organização política da classe trabalhadora. As lideranças que se destacam na luta dos motoristas e entregadores (as) são forjadas em novas condições de trabalho, têm um perfil diferente das tradicionais lideranças sindicais, pois não estão protegidas pela legislação trabalhista, nem pelo direito de organização sindical no país. São trabalhadores e trabalhadoras que não têm liberação sindical, não contam com recursos para fazer a luta e estão no dia a dia na pista para ganhar o sustento. É nessa dinâmica que estabelecem entre: a realidade da precarização que enfrentam no trabalho; a construção da luta coletiva e o contato com as redes de apoios (que envolvem o movimento sindical tradicional, os intelectuais de esquerda e entidades ligadas ao mundo do trabalho) que acontece sua formação política. Esse é um dos temas que merece um trabalho de investigação.

Isso posto, consideramos que é fundamental apresentar os protagonistas dessas manifestações tão ricas, não apenas para garantir os créditos às suas importantes contribuições a este trabalho, mas porque compreender quem são esses sujeitos, esses atores sociais, nos ajuda a entender aquilo que manifestam em suas falas e em suas lutas, os desafios que enfrentam e os rumos que a organização dos trabalhadores plataformizados podem seguir.

Nicolas Santos é entregador, participou da criação da AMEJUF, na cidade de Juiz de Fora (MG), é uma das lideranças à frente da ANEA – Aliança Nacional dos Entregadores e participou do Grupo de Trabalho criado no âmbito do Ministério do Trabalho para discutir a regulamentação do trabalho em plataforma no Brasil.

Paulo Galo é entregador em São Paulo. Criador do movimento Entregadores Antifascistas, foi uma liderança importante na organização e mobilização da categoria durante a pandemia. Um dos responsáveis pela articulação e realização dos “Breques dos Apps” que pararam os entregadores e entregadoras em todo o país, em 2020,

ganhou espaço na mídia, denunciando os níveis absurdos de precarização a que estavam expostos.

Aline Os é ciclo entregadora em São Paulo, uma das criadoras do Coletivo Señoritas Courier, um grupo de entregadoras que defende as causas LGBTQI+, a sustentabilidade nas grandes cidades. Aline também é membro da Aliança Nacional dos Entregadores e uma das falas mais potentes sobre a importância do cooperativismo de plataforma no Brasil. Discute a importância da lutar por autonomia para os trabalhadores e trabalhadoras de plataforma e esteve também presente nas discussões do GT de Regulamentação.

Carina Trindade é motorista de aplicativo na grande Porto Alegre. Presidente do SIMTRAPLI/RS, Carina é uma das principais lideranças entre os (as) motoristas de aplicativo no país e está à frente da organização da categoria em nível nacional. Ela também esteve presente no processo de construção de propostas de regulamentação no Ministério do Trabalho e é uma voz importante na denúncia das condições precárias a que estão submetidas especialmente as motoristas de aplicativo, nacional e internacionalmente.

Daniela é motorista de aplicativo em Santa Catarina, em Balneário Camboriú, e possui um canal no Youtube. Em seu canal, Satisfação, Daniela! ela discute as condições de trabalho dos (as) motoristas no dia a dia. No vídeo chamado “Desabafo”, que utilizamos em nossa pesquisa, ela teve 27.401 visualizações. Nele, Daniela fala das decepções como motorista de aplicativo.

Jair é entregador e tem um canal no Youtube chamado Jair MOTOVLOG. Em seu vídeo chamado UBER ou CLT: O motivo que me levou a trabalhar nos apps, com 6.691 visualizações, Jair relata sua experiência com o trabalho CLT e expõe de forma contundente os motivos que o levam a preferir o trabalho de entrega por aplicativo.

Jeff Fernandes é entregador em Recife. Seu canal no Youtube possui 145 mil inscritos. Em seu vídeo chamado Vale a pena sair da CLT para trabalhar como entregador de App em 2024? com 3,5 mil visualizações, Jeff fala das vantagens e desvantagens de trabalhar como CLT e como entregador de aplicativo.

Uma questão que consideramos importante destacar é o papel das redes sociais na vida desses trabalhadores e trabalhadoras. Eles (as) passam o dia interagindo com o celular, com as plataformas, com as redes sociais, ou seja, em ambiente digital. Por ali eles (as) operam os aplicativos, se comunicam entre eles, mas se comunicam também com a sociedade. É muito interessante observar como se expressam através deles e relatam suas experiências. Há todo tipo de material: vídeos em que fazem marketing para as plataformas, vídeos tutoriais onde ensinam truques para aumentar o rendimento, vídeos onde denunciam os maus tratos que recebem das plataformas, dos clientes e da sociedade de uma forma geral. Vídeos onde manifestam sua solidariedade com outros trabalhadores, onde relatam os sofrimentos e os desafios do dia a dia nas pistas[27], como dizem.

A riqueza do material disponível nas redes é imensa para quem quiser conhecer e compreender melhor a realidade do trabalho plataformizado de entregadores (as) e motoristas. Para os pesquisadores sobre o tema, nosso conselho é atenção e respeito ao que eles e elas manifestam. Conforme Thompson, acreditamos na riqueza que está contida na experiência da classe trabalhadora como expressão legítima da realidade da classe e chave para as possibilidades de transformação que se abrem no desenrolar da história.

Nunca é demais lembrar que nosso referencial teórico e metodológico se assenta sobre a dialética, sobre uma Psicologia Social sustentada em seus marcos, a Psicologia Sócio-Histórica. Desta forma, trataremos de dimensões objetivas e subjetivas como dimensões que compõem uma unidade, que é no movimento constante entre elas que o ser humano constrói e transforma a realidade, sendo o trabalho o locus privilegiado dessa ação. Nesse ponto se situa nossa análise sobre a plataformização e toda ela pressupõe esse entendimento. Odair Furtado assim bem resume:

> [...] a realidade é a expressão do campo de valores que a interpretam (suas bases subjetivas) e ao mesmo tempo o desenvolvimento concreto das forças produtivas (suas bases objetivas). Há uma dinâmica histórica que coloca os planos subjetivo e objetivo em constante interação, sem que necessariamente se possa indicar claramente a fonte de determinação da

[27] Estar na pista é uma expressão muito usada tanto por motoristas, quanto por entregadores e entregadoras e se refere a estar nas ruas trabalhando, fazendo as corridas de passageiros e entregas.

> realidade. Isso nos leva a afirmar que a realidade é um fenômeno multideterminado, o que inclui uma dinâmica objetiva (sua base econômica concreta) e também uma subjetiva (o campo de valores). O indivíduo é o sujeito singular dessa dinâmica e, assim como recebe prontos a base material (dada pela sua inserção de classe) e os valores (o plano da socialização), também é agente ativo da transformação social, independentemente de ter ou não consciência do fato (Furtado, 2002, p. 96)

Por fim, uma última consideração: as categorias de análise, como vimos anteriormente, foram extraídas do discurso dos próprios trabalhadores, dialogando com os objetivos do projeto. Porém, elas não são estanques, mas dialogam entre si. O controle do tempo de trabalho está diretamente relacionado com o horror à subordinação, não é possível tratar de um sem considerar o outro. Essas duas categorias, por sua vez, estão diretamente relacionadas com a pseudoconcreticidade do trabalho formal e do trabalho plataformizado. Assim, as falas dos trabalhadores e trabalhadoras nos trazem elementos em todos esses sentidos e foram organizadas para garantir uma melhor análise do conteúdo. Como pode ser observado, elas se repetem em diversos momentos, se misturam em relação dialética.

Recapitulando, as categorias que orientaram a análise foram: a pseudoconcreticidade do trabalho formal; a pseudoconcreticidade do trabalho em plataforma; o horror à subordinação e o controle do tempo como fator determinante.

4.3.1 A pseudoconcreticidade do trabalho formal

Segundo Karel Kosik (1976), a pseudoconcreticidade diz respeito à característica que a realidade tem de não se revelar imediatamente em sua essência. O que apreendemos de imediato é o fenômeno, a sua aparência, é a superficialidade que esconde a complexidade do real. A pseudoconcreticidade é, portanto, o que surge quando se toma por real aquilo que, na verdade, é apenas uma apresentação superficial. Ou seja, a realidade não se apresenta de imediato, ela se manifesta sim no fenômeno, mas de forma parcial. Ao mesmo tempo que a revela, o fenômeno a esconde. Para acessá-la em sua concreticidade, é preciso identificar e compreender as mediações, as determinações que compõem o fenômeno. E aqui tratamos dos fenômenos sociais.

> Captar o fenômeno de determinada coisa significa indagar e descrever como a coisa em si se manifesta naquele fenômeno, e como, ao mesmo tempo nele se esconde. Compreender o fenômeno é atingir a essência. Sem o fenômeno, sem a sua manifestação e revelação, a essência seria inatingível. (Kosik, 1976, p. 16)

Diante disso, analisaremos o fenômeno da plataformização, buscando as mediações e determinações que o conformam, procurando atravessar a sua pseudoconcreticidade, enxergar além do que se revela de imediato, o que exige uma análise mais profunda para ser acessado. Desta forma, através das categorias de análise, buscaremos localizar e reunir um conjunto de informações sobre tais mediações que revelam e escondem a essência da plataformização, mediações essas compostas por ideologias, por dimensões objetivas e subjetivas que, em relação dialética, estão envolvidas na realidade do trabalho e podem ser apreendidas a partir da fala dos sujeitos, dos trabalhadores e trabalhadoras em seu lugar e tempo histórico como nos ensina E.P. Thompson:

> Não vejo a classe como uma “estrutura”, nem mesmo como uma “categoria”, mas como algo que ocorre efetivamente (e cuja ocorrência pode ser demonstrada) nas relações humanas [...] A relação precisa estar sempre encarnada em pessoas e contextos reais [...] A classe acontece quando alguns homens, como resultado de experiências comuns (herdadas ou compartilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. (Thompson, 1987, p. 9-10)

Entendemos também que para compreender o trabalho plataformizado é necessário compreender o trabalho formal, que aparece nos discursos como seu contraponto. Boa parte do processo de discussão que acontece hoje na sociedade sobre plataformização tem como base a comparação entre ambos. É na comparação com a experiência do trabalho com carteira assinada que parte dos trabalhadores e trabalhadoras fala da sua experiência com as plataformas.

Através, então, da categoria pseudoconcreticidade do trabalho formal, buscaremos organizar as informações relativas às dimensões objetivas e subjetivas, que são determinantes nos sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras atribuem ao trabalho que eles chamam popularmente de CLT[28], que revelam e escondem suas

[28] **Consolidação das Leis do Trabalho** - publicada em 1943, no governo do Presidente Getúlio Vargas

contradições e nos permitem ampliar a compreensão do porquê é tomada como contraponto.

O trabalho formal guarda no imaginário popular as características que o identificaram no período do fordismo, quando a busca por estabilidade no sistema atuava para equilibrar as relações entre capital e trabalho, na tentativa de controlar a voracidade do capitalismo e reduzir suas tensões inerentes, tendo em vista garantir paz depois dos traumas das guerras.

Nesse período, o padrão perseguido nos países centrais do capitalismo passou a ser o emprego formal, com contrato, garantindo um conjunto de direitos ao trabalhador que fosse suficiente para uma vida confortável, saudável e com estabilidade. As normas internacionais do trabalho passaram a orientar a legislação nos países membros. Salário-mínimo, limite de jornada, proteção contra demissão imotivada, férias e descanso semanal remunerado, normas de saúde e segurança, plano de cargos e salários, igualdade de oportunidades, direito à organização sindical e à negociação coletiva, participação em lucros e resultados, planos de aposentadoria são características que passaram a ser identificadas com o trabalho formal.

Embora a realidade do trabalho nos países em desenvolvimento seja marcada pela precarização e pela informalidade, o trabalho fordista teve também aqui seu espaço. A experiência do operariado brasileiro, na década de 1970, foi determinante na organização da classe trabalhadora e na luta por ampliação de direitos. Esse movimento colocou em pauta a centralidade do trabalho na organização social e refletiu nos embates da Constituinte. O resultado foi a construção dos alicerces para que se edificasse um Estado de Bem-Estar Social no Brasil. O desenrolar dessa história seria um outro capítulo que não nos cabe aqui. Enfim, o fato é que, também no imaginário da classe trabalhadora brasileira, o emprego formal é um vulto de estabilidade, proteção social e cidadania. É importante apenas destacar o importante papel que a classe trabalhadora, naquele momento, teve nos rumos do país e na construção do imaginário da classe trabalhadora.

> Os anos 1970/1980 no Brasil foram fecundos em termos de participação das classes trabalhadoras tanto nos locais de trabalho, locais de moradias, organismos de representação, como na esfera pública. [...] Em outras palavras, as classes trabalhadoras voltaram a se manifestar em todo o território nacional exigindo melhores condições de trabalho, direitos e democracia. [...] a partir daquele momento, as demandas dos trabalhadores passaram a ser inscritas na agenda política e, em parte, se consubstanciaram na Constituição de 1988. (Nascimento, 2023, p.7-8)

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FPA, 2024), divulgada em agosto de 2024, momento em que esse trabalho está sendo finalizado, revelou que entre os trabalhadores informais que ganham até um salário-mínimo (1.412 reais), 75,6% preferem ter um emprego formal. Retornaremos a ela mais à frente.

Porém, é importante chamar atenção para a ambivalência que existe em relação ao trabalho formal, o famoso emprego com carteira assinada. Ao mesmo tempo em que ele é desejado pela classe trabalhadora como um lugar de proteção e direitos garantidos, ele vem sendo rechaçado por uma parcela dos trabalhadores. Isso aparece na voz dos trabalhadores de aplicativo, como por exemplo na fala dos motoristas de Uber. Todos e todas já ouvimos o argumento de que no trabalho CLT falta liberdade, falta autonomia. Esse discurso é uma mistura de ideologia neoliberal e dimensões subjetivas da realidade. Do ponto de vista do neoliberalismo, há a disseminação de um conjunto de valores em torno da flexibilidade e da autonomia no trabalho que tem por objetivo desconstruir a ideia de trabalho protegido e eliminar o que ainda existe no emprego formal de direitos e anteparo à exploração sem limite, aquilo que restou do fordismo.

> O dado de 2023, aliás, é pior do que os verificados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em 2021. Com base em dados oficiais do MTE, o órgão verificou que, naquele ano, 20% dos trabalhadores intermitentes ficaram sem trabalhar. Em dezembro daquele ano, 46% não trabalharam. [...] Segundo o Dieese, em 2021, os trabalhadores intermitentes ganharam em média R$ 888 mês. No mesmo ano, o salário mínimo era R$ 1.100 por mês. Ou seja, os trabalhadores intermitentes não trabalhavam o suficiente sequer para garantir um salário mínimo. (Brasil de Fato, 2024)

Os chamados “contratos atípicos” são exemplo da destruição da proteção que caracterizava o emprego formal. Esse é o caso do contrato intermitente, que, na prática, permite ao empregador contratar por hora. Apesar de estar coberto pela

legalidade, essa modalidade de contratação deixa o trabalhador (a) exposto a total insegurança, pois não sabe quando, como, onde vai trabalhar e quanto vai ganhar no final do mês. Dados recentes do Ministério do Trabalho (Brasil de Fato, 2024) revelam a gravidade da situação e a materialidade da precarização.

Porém, há também dimensões subjetivas formadas na experiência da classe trabalhadora com o emprego formal que estão presentes nesse mesmo discurso e dizem respeito ao lugar da exploração, da opressão do patrão, do desrespeito, da humilhação e da total falta de autonomia que, no imaginário popular, muitas vezes associam o trabalho CLT como uma "*coisa ruim*". A fala de Jair é um exemplo:

> Mas eu fiquei nessa empresa por cinco anos e, na segunda metade do tempo, até eu sair, foram os piores anos que passei lá. Cheguei a odiar tanto o trabalho que quase peguei uma depressão, galera. Não foi brincadeira, viu? Eu trabalhava de segunda a sexta, e quando chegava no domingo à noite, às 10 horas, já batia aquela tristeza, aquela coisa ruim só de pensar que no próximo dia teria que voltar naquela empresa. Para vocês terem uma ideia, eu não tinha nem vontade de tomar café da manhã, de tão forte que era essa coisa ruim. (Jair)

É importante termos uma ideia do que representa hoje o trabalho formal no Brasil. Segundo os dados divulgados pelo PNAD/IBGE (agosto/2024), o mercado de trabalho no Brasil é composto por cerca de 102 milhões de pessoas ocupadas. Desse total, os empregados do setor privado chegaram a 52,5 milhões, sendo 38,5 milhões de empregados (as) com carteira assinada e 13,9 milhões de empregados (a) sem carteira de trabalho assinada. No setor público, há também empregados (as) com carteira assinada que se somam aos servidores públicos estatutários. O total de empregados (as) com carteira no serviço público é de 1,6 milhão. A composição da renda dos trabalhadores (as) formais no Brasil varia significativamente, refletindo a desigualdade econômica do país. Embora o rendimento e os níveis de ocupação venham crescendo, o rendimento médio das pessoas ocupadas está em R$ 3.206/ mês, com uma grande concentração de pessoas ganhando até dois salários-mínimos. Ainda de acordo com os dados do IBGE, em 2022, a cada 10 profissionais de carteira assinada, 7 recebiam até dois salários-mínimos.

Esses dados revelam que o trabalho formal, com carteira assinada, não está disponível para a maioria da população e que a renda é baixa. Esses dados da

materialidade do trabalho formal são importantes para a compreensão das contradições que ele encerra. Essa contradição se manifesta no discurso dos próprios trabalhadores e trabalhadoras, que ficam divididos entre os sentidos apreendidos sobre o trabalho formal como sinônimo de cidadania e estabilidade, e a experiência concreta de precarização na formalidade.

> Galera, o normal de um ser humano que trabalha de carteira assinada é que, quando é demitido, ele fique triste, né? Eu já cheguei a ver pessoas chorando por terem perdido o emprego, por serem demitidas. No meu caso, foi diferente, galera, foi uma alegria. Acho que foi um dos melhores dias da minha vida quando fui demitido. Como é que pode? Eu, com aluguel para pagar, cheio de dívidas, casado, com uma filha de um ano, um ano e meio na época, fui demitido e fiquei alegre. É muita loucura mesmo, né, galera? (Jair)

No capítulo 1, discutimos o que o neoliberalismo fez com o emprego formal através das reformas trabalhistas realizadas em vários países. No Brasil, a reforma feita em 2017, na CLT, desmontou a espinha dorsal da proteção do trabalho no país.

> Em um contexto de crise, a Reforma contribui para facilitar os ajustes que as empresas podem promover no mercado de trabalho, deixando os trabalhadores em uma condição mais vulnerável, que se expressa na precarização do trabalho - conforme ilustrado pelas condições de trabalho dos entregadores ciclistas de aplicativos de São Paulo, entre os quais prevalecem amplas jornadas, baixos salários e ausência de proteção social. (Krein; Oliveira, 2019, p. 153)

Esses dados dialogam com a realidade atual de tal forma que, hoje, concretamente, ter trabalho formal não é mais sinônimo de estabilidade, de salários mínimos garantidos, de aposentadoria, nem férias, nem limite de jornada. Há dentro da formalidade todo tipo de contrato: terceirizado, intermitente, temporário e outros, todos com direitos reduzidos, alargando as margens da exploração do capital sobre o trabalhador. Baixos salários, jornadas exaustivas, insalubridade, assédio, fraude laboral são mazelas que acompanham o trabalho formal. A fala de Nicolas mostra de que forma a realidade da precarização do trabalho formal abriu espaço para as plataformas.

> Isso foi uma bomba que encontrou um terreno muito fértil porque, para início de conversa, a forma como essas empresas trabalham em outros locais, como países desenvolvidos, por exemplo, como eles trabalhavam na Inglaterra ou nos Estados Unidos, é diferente. Lá, de fato, grande parte das pessoas não trabalhava no aplicativo como renda principal, era uma renda extra. Mas o nível de empregabilidade nesses países é maior, o emprego

> formal paga mais do que o nosso paga, e o salário médio do trabalhador é maior. Chegando aqui e encontrando um salário médio sucateado, encontrando grande parte da força de trabalho na informalidade, encontrando um terreno muito fértil ao fim da reforma trabalhista do Michel Temer, e encontrando logo na sequência uma pandemia. Estava escrito que isso ia acontecer. É por isso que hoje, a gente tem 1,2 milhões de trabalhadores em delivery e transporte de passageiros por aplicativos (Nicolas)

Uma sensação de desamparo surge quando o que era visto como uma trincheira de proteção ao trabalhador desaparece sem desaparecer. O trabalho formal está lá, mas não garante mais cidadania e estabilidade. Isso gera uma contradição que aparece claramente nos discursos dos trabalhadores e trabalhadoras. No seu relato, Jeff aborda essa questão:

> 2.000 por mês mais um vale-refeição de 300 reais, ou você escolheria um emprego que pagaria 2.500 por mês? Tá bom, eu escolheria... Na minha opinião, escolheria um emprego que me daria 2.500 por mês, porque aí eu posso destinar aqueles 300 reais, que seria do vale-alimentação, um mês eu destino para a alimentação de fato, outro mês, se eu precisar de alguma coisa, eu posso destinar esses 300 reais para outra coisa, e assim vou me ajustando. Mas no emprego que vai dar vale-alimentação, eu necessariamente tenho que gastar aquele dinheiro com alimentação. (Jeff)

O trabalhador tem que lidar com a realidade do salário muito baixo. O dinheiro que deveria ser usado para a alimentação (do vale alimentação e refeição) precisa ser redirecionado para outras despesas. No final das contas, se o orçamento não fecha, as prioridades são revistas e o que deveria garantir uma boa alimentação fica em segundo plano. É uma escolha cruel e revela uma contradição: um benefício conquistado com luta, a garantia de condições de alimentação decente para o trabalhador, passa a ser visto por ele, trabalhador, como um entrave. Isso porque o que deveria proteger foi descaracterizado.

Jeff expõe a contradição quando diz que precisa revelar uma informação: ele diz que sair do emprego foi a melhor coisa que aconteceu na sua vida, mas não foi iniciativa dele. Ele foi demitido. Por trás dessa fala pode estar a ideia de que não se larga um emprego formal.

> Porém, existe uma informação que eu preciso dar para vocês, mas eu acredito que não tem tanta relevância para o que a gente quer tratar: em 2019, eu fui demitido, tá? Eu não saí do emprego para poder trabalhar como entregador. Não foi uma demissão voluntária, eu fui demitido. Porém, essa foi a melhor coisa que me aconteceu. Estranhamente, essa foi a melhor coisa

> que me aconteceu, porque desde então, só bênçãos na minha vida, mano, pelo amor de Deus. (Jeff)

Há também, segundo o imaginário popular, a expectativa de ascensão profissional e social que o trabalho formal oferece, que se mistura com a ideologia da meritocracia. Você entra em um emprego, prova o seu valor, é promovido, o salário aumenta e o status social também. Porém, a realidade para a maioria da população, especialmente para a juventude trabalhadora, não é essa. Os empregos são precários, de baixa qualificação e sem perspectivas: as vagas de temporário, terceirizado, quarteirizado, intermitente, não oferecem perspectivas de ascensão.

> Trabalhava lá de carteira assinada. Eu já estava há dois anos nessa empresa e, desde o começo, quando fui contratado, eu vinha dando o gás para tentar melhorias para mim, como uma mudança de cargo ou um aumento de salário, porque, desde o início, eles tinham essa promessa. Eles diziam que isso era uma característica da empresa: que davam oportunidade de crescimento para o funcionário [...]. Daí o que eles fizeram? Me colocaram em um setor pior, não falaram comigo, não disseram nada, não disseram que eu melhorei em nada, apenas pegaram e avisaram: "Você vai para esse setor aqui." Pronto, meu amigo, a partir daí, o desânimo começou. E a decepção também, né? Porque eles falavam uma coisa e, na prática, foi outra. (Jair)

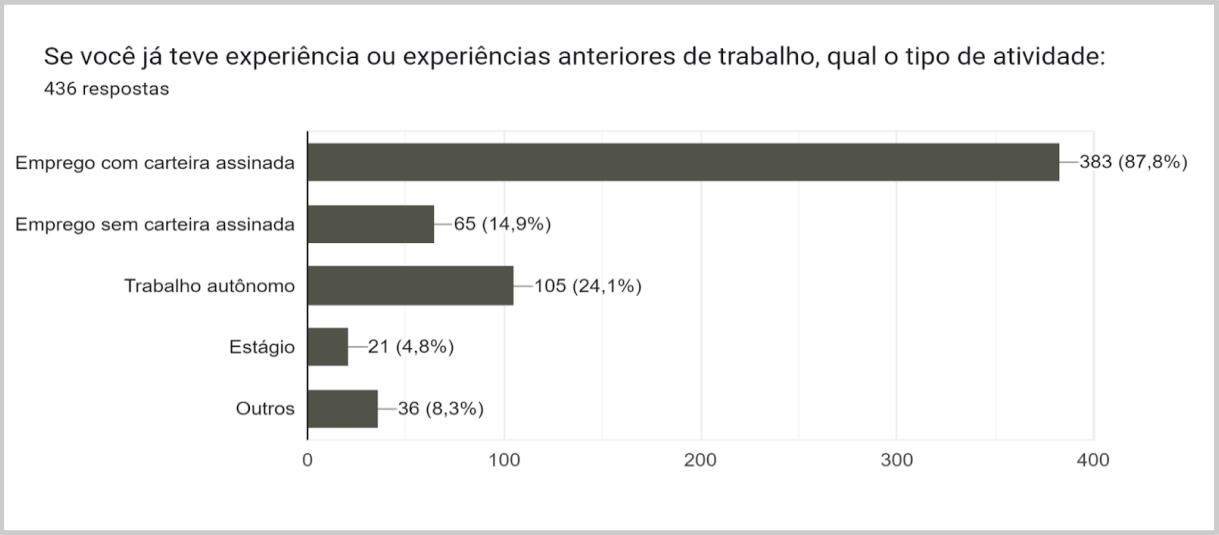
O trabalhador fica dividido entre a suposta segurança do trabalho formal e a falsa promessa de autonomia do trabalho em plataforma. Nessa conta entram as experiências de assédio, humilhação e adoecimento vividas no trabalho formal subordinado que se somam aos baixos salários. De um lado, a realidade do trabalho formal como experiência negativa, do outro, a promessa de autonomia e maiores ganhos.

> Mas falando de emprego, porque se você for trabalhar durante o dia nas entregas, a entrega castiga, mano, o sol castiga! Vá por mim, quando começa a chover também é ralado, ralado, pelo amor de Deus! Então, trabalho bacana que seja na sua área, que você se identifique, é uma coisa que dá prazer fazer, mano, 3000 para cima, fique com emprego vai, não venha para entrega não, porque para você fazer o mesmo valor às vezes você acaba dedicando uma energia mais muito maior do que no seu emprego, tá ligado? Aí não, mas meu chefe é chato e tal, bote na balança para ver se ele é chato, só chato, porque, porra, pepino tem em todo lugar, mano! Coisa chata acontece em todo emprego. Ou se ele é insuportável, porque aí sim, realmente não tem o que fazer, né? Você não vai ficar passando por humilhação no emprego. Então, põe na balança. 3 k para cima, não venha não, mano. Pega as entregas e faça renda extra, tá ligado? 3 k para cima. Mas abaixo, até 2k, considere. 3k, 3k para cima, não venha não, não troque não. Melhor segurança e estabilidade e condição de trabalho tá condição de trabalho. (Jeff)

Nessa fala, Jeff manifesta toda a contradição e o conflito. O principal critério parece ser a materialidade do trabalho, o que o entregador coloca no bolso no final do mês, e ele estabelece uma linha de corte, 3K, que significa 3 mil reais na linguagem popular. Anteriormente ele não tinha detalhado a precariedade do trabalho de entregas, mas aqui ele fala claramente “a entrega castiga, mano, o sol castiga! Vá por mim, quando começa a chover também é ralado, ralado, pelo amor de Deus!”.

É importante lembrar que a maioria dos trabalhadores e trabalhadoras de plataforma já teve experiência com o trabalho formal. Essa informação aparece confirmada nas respostas ao *Survey*.

Gráfico 53– Experiências anteriores



Fonte: Elaboração própria.

Jeff estabelece dois critérios limite para o entregador escolher ou não as entregas: a remuneração, se acima ou abaixo de 3 mil reais, até 3 mil, compensa mudar para as entregas: “*3k, 3k para cima, não venha não, não troque não. Melhor segurança e estabilidade e condição de trabalho tá condição de trabalho”*. O outro critério é a humilhação. O chefe é chato, faz parte do trabalho, mas a humilhação é o limite que não deve ser aceito, porque … *coisa chata acontece em todo emprego. Ou se ele é insuportável, porque aí sim, realmente não tem o que fazer, né? Você não vai ficar passando por humilhação no emprego.* Nessa fala, Jeff coloca as duas questões, uma dimensão objetiva, da materialidade do trabalho, que é a remuneração, em outras palavras, se o que você vai ganhar é ou não mínimo necessário para viver. Na mesma

balança, ele coloca a dimensão subjetiva da humilhação, do trabalho como lugar onde existe patrão/chefe que humilha, como algo igualmente insuportável.

Os dados da pesquisa da FGV ilustram essa contradição: 75,6% dos trabalhadores que estão na informalidade e ganham até 1 salário-mínimo querem carteira assinada após 7 anos da reforma trabalhista. Porém, à medida que a renda aumenta, esse percentual diminui para 54,6% entre os informais com rendimentos superiores a três salários mínimos.

Vemos, desta forma, como a pseudoconcreticidade do trabalho formal é composta por dimensões objetivas relacionadas à materialidade da precarização, dimensões subjetivas relacionadas à experiência de sofrimento e assédio da classe trabalhadora e pela ideologia neoliberal que valoriza a flexibilidade das novas formas de organização do trabalho. No movimento constante dessas mediações se constroem e se revelam os sentidos do trabalho formal e suas contradições.

4.3.2 A pseudoconcreticidade do trabalho em plataforma

Da mesma forma que na categoria anterior, a pseudoconcreticidade do trabalho em plataforma busca organizar as informações relativas às dimensões objetivas e subjetivas que são determinantes nos sentidos que os trabalhadores e trabalhadoras atribuem ao trabalho de aplicativo, como eles chamam popularmente o trabalho de plataforma, permitindo também aqui localizarmos as contradições que se manifestaram.

Toda a discussão em torno do trabalho plataformizado já carrega em si a dualidade e a contradição. Assim como o trabalho formal, existe no trabalho de plataforma um pseudoconcreticidade que precisa ser desmontada para que se compreenda o que de fato ele representa para a classe trabalhadora. Entendemos que o núcleo principal em torno do qual essa pseudoconcreticidade se organiza é a ideia de autonomia, a ideia de que no trabalho com aplicativo, entregadores, entregadoras e motoristas têm autonomia para organizar seu trabalho e definir sua própria jornada.

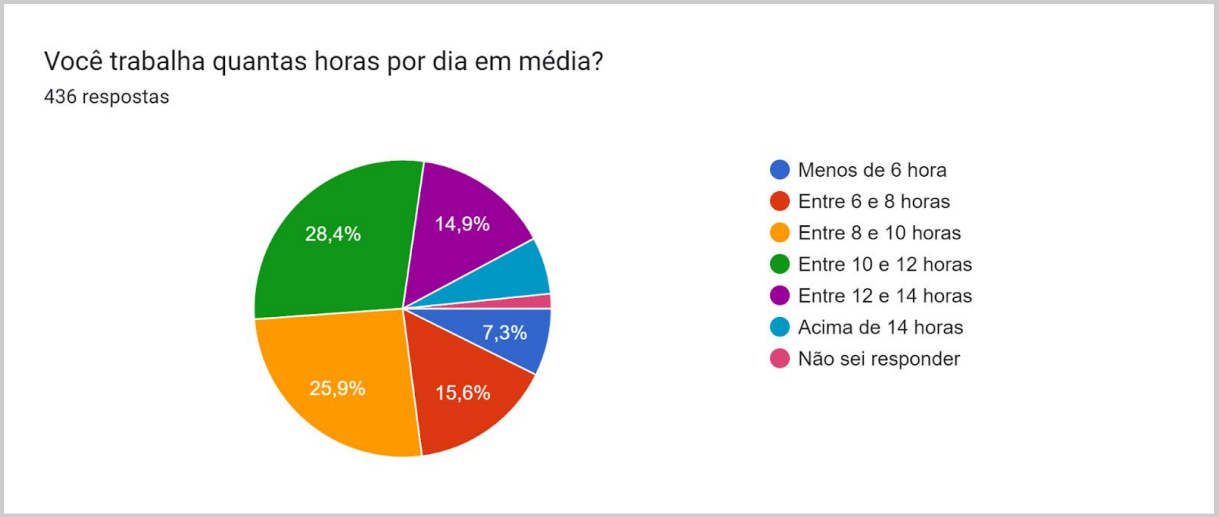
> Há cerca de mais ou menos uns 10 anos foi colocado aqui no Brasil que, olha a partir de agora, basta você ter um carro, porque você vai ser dono do seu próprio negócio, você vai trabalhar a hora que você quiser, você vai ficar mais tempo com seus filhos, você vai ficar mais tempo em casa, você não vai ter patrão. Esse foi o canto da sereia e muita gente caiu nesse canto da sereia. Muitos de nós caímos nesse canto da sereia. Você imagina, você está acostumado a uma jornada de trabalho de 8 horas, bater ponto, vai lá, alguns um pouco mais e tudo, mas eu, por exemplo, não batia ponto mas eu viajava bastante. De repente, a melhor coisa do mundo, eu vou trabalhar a hora que eu quiser, ninguém vai mandar, ninguém vai mandar! Aí veio o tal do mundo real, né? Aí aparece o tal do mundo real e aí você vê que a sereia não canta tão bem assim! Aí entra Nelson Rodrigues na parada com a vida como ela é a vida como ela é, com todas as suas vírgulas! (Carina, Douglas e Tomás)

Carina e Tomás, nessa entrevista, falam das condições que atraíram os trabalhadores e trabalhadoras quando a Uber chegou no Brasil. Basicamente, eles falam que o atrativo era poder controlar o próprio tempo de trabalho e não ter que obedecer a um chefe, o que eles chamam de Canto da Sereia, ou seja, um discurso enganoso. Essa dimensão subjetiva do trabalho plataformizado está relacionada com a ideologia neoliberal da flexibilidade e seu objetivo último de transferir para o trabalhador (a) seu próprio gerenciamento.

> Pondo menos as fichas no processo de “valorização do eu”, como definem Laval e Dardot, passa-se a jogar luz sobre as ‘estratégias pessoais de sobrevivência’ que são incorporadas na própria gestão do trabalho. Trata-se, portanto, de uma crítica à definição de modos de subjetivação que se fariam pelo ‘reconhecimento do próprio’ sujeito enquanto “empresa de si”: o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado. (Abílio, 2019, p. 5)

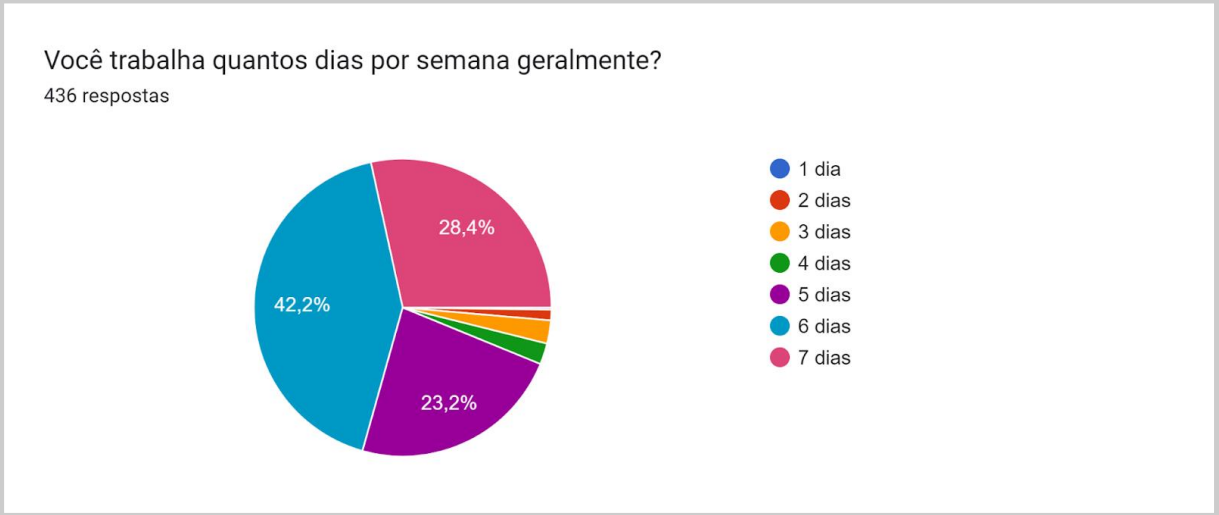
Os dados das pesquisas recentes revelam uma realidade de jornadas de 12, 14 ou mais horas por 7 dias na semana para uma remuneração líquida de até 3 salários-mínimos. Um trabalhador ou trabalhadora nessas condições tem tempo para mais o que além de dormir, se alimentar e cuidar das necessidades básicas? Ele de fato define seu horário de trabalho, mas essas são as jornadas reais para garantir o mínimo necessário. Desta forma, o discurso da liberdade para controlar seu tempo de trabalho é, de fato, um canto da sereia. As informações levantadas através do *Survey* confirmam essa realidade:

Gráfico 54 – Jornada diária



Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 55 – Jornada semanal



Fonte: Elaboração própria.

A discussão feita por Ludmila Abílio (2021) vai ao cerne da questão, o trabalhador vive uma condição de autogerenciamento subordinado: ele tem a liberdade para definir seu horário e o tamanho da jornada, mas as regras impostas pela plataforma o obrigam a se subordinar a jornadas exaustiva para garantir sobrevivência. Aparentemente, não há mais chefe, ele passa a ser seu próprio carrasco.

> A definição de autogerenciamento se refere à internalização do controle pelo trabalhador, não como apropriação do mesmo, mas exercício de sua própria subordinação. Contraditoriamente, suas decisões cotidianas sobre o trabalho integram os meios de controle e gestão que operam sobre ele. (Abílio, 2021, p. 937)

Essas condições são gerenciadas pelo algoritmo, que distribui as corridas e define desta forma o ritmo do trabalho. O trabalhador (a) é movido pelas necessidades materiais impostas pela realidade, são elas que determinam o tamanho da jornada, enquanto a plataforma controla o processo de trabalho. Mas é movido também por uma dimensão subjetiva relacionada com o desejo de autonomia e a ideia, formada na experiência negativa de exploração a que é submetida a classe trabalhadora e na ideologia neoliberal, de que o bom é não ter chefe, não ter que obedecer a ordens. É nestas condições que o sofisticado controle feito pela plataforma digital mascara a real condição de subordinação a que o trabalhador (a) está submetido. Desta forma, ela se aproveita de uma dimensão subjetiva determinante na forma como o trabalhador enxerga a si e ao trabalho, soma a ela a ideologia neoliberal da meritocracia e do empreendedorismo, e constrói o canto da sereia sobre a ideia de autonomia. Nicolas aborda bem essa questão na sua exposição:

> Só tem um problema com isso: é que ele também não é autônomo, porque o autônomo é aquele cara que tem o controle do processo de produção do trabalho dele. Se você chamar um encanador aí na sua casa, ele chega lá, olha e fala: "Hum, vai dar aqui uns R$ 500, eu venho aí amanhã 10 horas para poder fazer esse serviço aí para você". Ele definiu tudo: ele escolheu se atendia ou não atendia, botou o preço dele, falou que hora ia pegar, que hora ia largar, material, tudo isso. Isso é autônomo. Não é assim que funciona o nosso serviço, tá? Simplesmente não é. O aplicativo manda uma entrega para você, você aceita ou não, mas se recusar três vezes, ele te bloqueia. Ué, a autonomia foi aonde aí? Não sei. Eu que escolho o cliente? Não, porque não aparece o nome do cliente pra mim [...]. A gente também não dá preço no nosso serviço, ele já vem com preço pronto e baixo. Ou seja, ele controla todo o processo. (Nicolas)

A ideia de que o trabalhador tem o controle do processo é vendida pelas plataformas de maneira romantizada. Porém, a realidade do dia-a-dia é marcada por jornadas exaustivas, baixa remuneração, um trabalho extremamente estressante que expõe o trabalhador ao perigo e ao adoecimento. O número de acidentes com mortes entre os entregadores é assustador como vimos anteriormente e, no caso dos motoristas, a violência também assusta. Os dados sobre o número de motoristas sequestrados, assaltados e assassinados é muito grande. Na prática, o trabalhador

(a) é responsável por todos os custos do seu trabalho, não tem nenhuma proteção social em caso de acidente, não tem pensão por morte. É comum os trabalhadores e trabalhadoras se cotizarem de maneira solidária para ajudar companheiros acidentados, ou para ajudar suas famílias com despesas de funeral.

Porém, embora o discurso do empreendedorismo esteja na propaganda das plataformas, o trabalhador sabe por experiência que quem fica com o dinheiro é a plataforma. Como se sustenta o discurso de que o trabalhador e trabalhadora não têm patrão?

> Deixei de me preocupar com as promoções. Na minha opinião, essas promoções são ridículas. Prefiro uma tarifa digna de corrida. Acredito que uma corrida deveria ter no mínimo. [...] É muito triste saber que muitas vezes enfrentamos dificuldades e desrespeito no nosso trabalho. Peço desculpas pelo desabafo, mas precisava compartilhar isso. (Daniela)

Além de não arcar com os custos do trabalho, não garantir nenhum direito ou proteção aos trabalhadores, chamá-los de parceiros e parceiras, as plataformas controlam todo o processo de trabalho: quem vai ser atendido, quem vai fazer qual entrega ou qual corrida, qual vai ser a remuneração e qual vai ser a taxa da plataforma sobre o valor total. Há relatos de que essa taxa pode chegar a mais de 60% do valor da corrida ou da entrega. O entregador e o motorista não têm nenhum controle sobre isso. Daniela, motorista de Santa Catarina, faz um desabafo em sua rede social e chora.

> Estou me sentindo muito desmotivada. Às vezes, ganho 300 reais, mas percorro mais de 200 km, o que diminui bastante o meu ganho real. É triste ver que, após tanto esforço e atenção ao dirigir, o ganho é tão pequeno. Penso em vocês que têm filhos pequenos e precisam sair para trabalhar com um aplicativo. Estou triste por todos vocês que estão nessa situação. Hoje em dia, estamos praticamente sendo escravizados pelas plataformas [...]. Se eu pudesse dar um conselho, diria para não trabalhar com aplicativos. Busquem um emprego com carteira assinada, onde vocês terão garantias e benefícios, como décimo terceiro e férias. Até mesmo trabalhos como empacotador de supermercado podem ser uma alternativa melhor do que trabalhar com aplicativos. (Daniela)

Todas as condições que caracterizam a existência de um vínculo de trabalho, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, estão presentes no trabalho plataformizado, menos os direitos. Há diversos estudos na área do Direito do Trabalho tratando dessa questão. O trabalho deve ser realizado pela pessoa

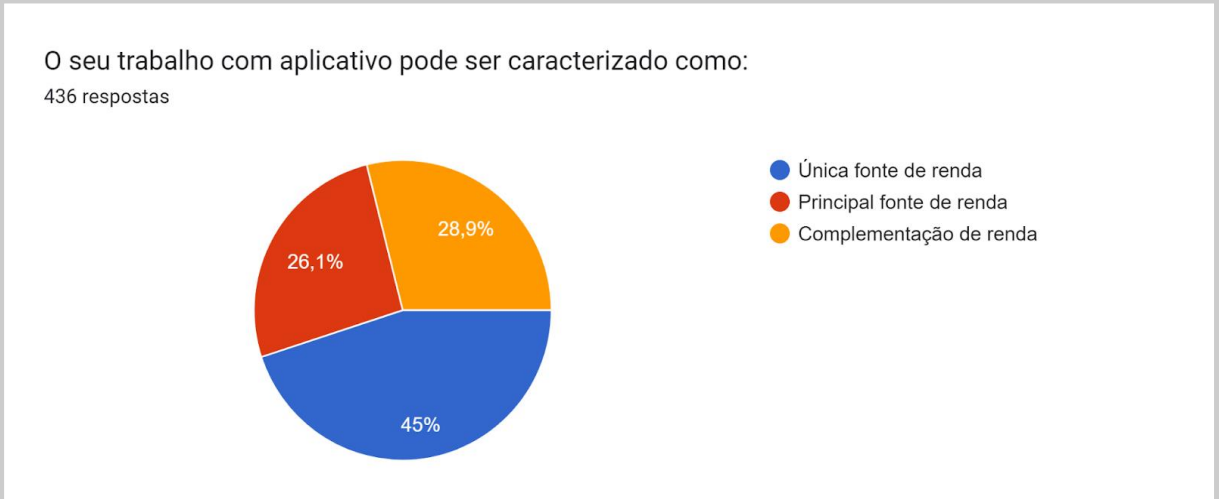
contratada, de forma pessoal e intransferível. O contrato é nominal, a Uber ou o IFood não aceitam uma empresa para prestar o serviço, relação é direta com um trabalhador ou uma trabalhadora. O motorista ou o entregador não podem colocar outra pessoa no seu lugar para trabalhar por eles com a plataforma.

Como vimos, o trabalho para a maioria é a principal ou única fonte de renda, o que significa que é através deles que vem o sustento da família. Vimos que as jornadas são acima de 12 horas em sua maioria e a remuneração até 3 salários mínimos. Isso deixa claro que a atividade não pode ser esporádica, ou seja, há habitualidade, não é um trabalho eventual, como mostra a fala de Galo:

> Agora, em 2020, eu estava numa neurose tremenda, mano, porque era um dia que eu não queria trabalhar, era um dia que eu queria ficar em casa com a minha família, só que já era a terceira água que estava atrasada então... Era a segunda luz que estava atrasada, a geladeira estava vazia, então não tinha como ficar em casa. (Galo)

Há onerosidade, pois o trabalhador e a trabalhadora vivem da remuneração que recebem pela prestação do serviço e, da mesma forma que o trabalho não é eventual, a remuneração também não. Trata-se de trabalho e remuneração regulares. Os dados do *Survey* confirmam essa realidade mostrando que a maioria tem no trabalho com a plataforma sua principal ou única fonte de renda.

Gráfico 56 - Caracterização por tipo de fonte de renda



Fonte: Elaboração própria.

> Quero deixar um desabafo aqui sobre as plataformas. Eu acho que elas não estão valorizando os motoristas e estão mais preocupadas com os passageiros. As plataformas determinam os valores das corridas e, muitas vezes, esses valores são baixíssimos. Recentemente, recusei uma corrida de R$30, que depois foi oferecida novamente por um valor ainda menor. (Daniela)

Os relatos deixam claro que o trabalhador (a) tem toda a atividade controlada pela plataforma: o modelo de organização do trabalho, as regras para realização da atividade e o controle total de todo o processo através dos algoritmos. Ou seja, na prática, a plataforma define o que, como, quando, onde e por quanto será realizado o trabalho. Daniela manifesta consternação com a realidade de motorista. *"Não se deixem enganar por vídeos que prometem estratégias para ganhar muito dinheiro. A realidade é muito mais difícil". (Daniela)*

Porém, vemos que a imagem da autonomia ainda povoa o imaginário do trabalhador e da trabalhadora, embora o discurso de que são empreendedores não se prove na realidade. Sabem que são trabalhadores, mas buscam pela tão desejada autonomia, que continua sendo o canto da sereia das plataformas.

> Mas, mano, depois que eu comecei a trabalhar como entregador, fazendo meu próprio horário, e se tiver algum imprevisto, mano, eu só não vou trabalhar. Não vou sair com a moto pra trabalhar e pronto. Ninguém vai descontar meu dia, porque se tiver chovendo, eu só não vou, saca? Eu faço meu horário. Mano, essa liberdade que você tem sendo entregador é muito boa. Sério mesmo, muito boa. Eu acho que se eu recebesse uma proposta de emprego hoje, para ser CLT, mano, eu não aceitaria, mesmo que pagasse até 1k a mais do que eu faço atualmente como entregador. Eu não aceitaria. Porque, mano, você vai perder essa liberdade. (Jeff)

Mas de qual liberdade Jeff está falando? Ele continua e apresenta às claras as diferenças, vantagens, desvantagens e as contradições que o movem:

> Mas vamos lá continuar nosso papinho, rapaziada. Vamos lá. Onde é que eu estava, meu Deus? Nos benefícios que o CLT tem. Pronto, rapaziada, parei aqui. Eu anotei todas as vantagens que tem no CLT porque eu fiz questão, mano. Quero fazer questão de falar cada uma dessas, depois dar minha opinião sobre elas. Tá aqui, ó. Primeira vantagem: segurança, estabilidade, salário fixo mensal, décimo terceiro, férias remuneradas, fundo de garantia (FGTS), aposentadoria. Isso aqui é muito importante. Licença maternidade ou paternidade quando você tem um filho, né? Você, mulher, tem um filho e precisa cuidar do seu filho, ou por questões de saúde, você não vai ter um filho e voltar pro trabalho no dia seguinte, né? Pelo amor de Deus. E o pai também tem direito, é um período menor para poder ficar com a família e tudo mais, cuidar do filho, mas tem esse direito que você pode sair do trabalho e ainda assim não vai ter prejuízo do seu salário, tá? Tem seguro contra acidente de trabalho, jornada de trabalho limitada, a gente tem aquela carga

> horária lá certinha, e em alguns trabalhos, um plano de saúde, vale-refeição, mano, tem muita coisa, auxílio-creche, tem muita, muita coisa mesmo, tá? (Jeff)

Jeff inicia sua argumentação falando das vantagens de trabalho com registro em carteira, dos direitos que são garantidos e de como isso garante estabilidade e cita o exemplo da trabalhadora que tem filhos e finaliza dizendo que são muitos direitos, em suas palavras… *"tem muita, muita coisa mesmo, tá?"*

> Aqui, como entregador, você não tem benefício nenhum, tá? Nada de benefício. Deixa eu coletar aqui, rapaziada. Tá bem melhor, bem melhor agora. Deixa eu coletar aqui, aí eu já volto para continuar com vocês, tá? Pronto. Olha isso, rapaziada, o nome do cliente. Mano, que tipo de nome é esse, cidadão? Vamos lá, sair da coleta. Pronto. Então, rapaziada, vamos lá tentar continuar a nossa conversa. Tô comentando sobre esse tipo de benefício, rapaziada, e desvantagens também. No fim, vai ficar um pouco confuso, mas dá para entender. Porque, dependendo do seu estilo de vida, se você for um cara mais dinâmico, gostar de fazer o próprio horário, mano, no formato CLT, você vai bater cabeça, tá? Eu não sabia que eu era esse cara, que gostava de fazer o próprio horário e tudo mais, porque eu já estava tão acostumado com o formato CLT, chegando lá às 8h, saindo às 18h, saca? Já tava com isso, que eu não parei pra me importar. (Jeff)

Depois de elencar os direitos e benefícios do trabalho formal, ele termina dizendo que no trabalho com o aplicativo eles não existem, *"nada de benefícios".* Ele chama a atenção para o fato de que está tratando de vantagens e desvantagens e reconhece que a relação é meio confusa: "No fim, vai ficar um pouco confuso, mas dá para entender". Que comparação é possível entre um trabalho que tem todos os direitos e benefícios e outro que não tem nenhum? Mas ele explica… *"Porque, dependendo do seu estilo de vida, se você for um cara mais dinâmico, gostar de fazer o próprio horário, mano, no formato CLT, você vai bater cabeça, tá?"* E, por fim, ele parece fazer um balanço entre ter direitos e benefícios ou ser dinâmico e gostar de fazer o próprio horário. Ele coloca de um lado a dimensão objetiva do trabalho formal (direitos e benefícios) e do outro, a dimensão subjetiva do trabalho com a plataforma (a liberdade de fazer o próprio horário). E a fala do Jair fecha o raciocínio.

> Eu só saio daqui se realmente não der certo, se eu vir que, rapaz, não dá mais, estou fazendo só 30 reais por dia, aí volto e vou atrás de trabalhar de carteira assinada. Enquanto der, meu amigo, prefiro estar aqui, eu escolhi estar aqui, gosto de fazer esse serviço, gosto de trabalhar na moto. Me acordo de manhã e me sinto bem em vir trabalhar aqui. Domingo, para mim, hoje é normal. Perigo de depressão? Já era. Esse ramo tem suas dificuldades, tem suas desvantagens, tem, mas eu vim atrás de qualidade de vida, (Jair)

A contradição se manifesta nas falas: não há direitos e proteção social para o trabalhador; as jornadas são longas e a remuneração é baixa; Jeff faz as contas e há hesitação em relação a qual deve ser o limite do aceitável no trabalho em plataforma, abrindo mão dos direitos e benefícios; Daniela fala claramente da exploração e diz que estão sendo escravizados. Mas a realidade mostra que a plataformização nem sempre é uma escolha. Se consideramos a realidade da juventude trabalhadora, fazer entregas é a opção disponível, a mais acessível.

As contradições aparecem no discurso: não há autonomia, não há possibilidade de controle do próprio trabalho. Porém, não podemos desconsiderar o discurso de aversão ao trabalho formal. Existe uma dimensão subjetiva nele que precisa ser considerada e que fala também de um lugar de sofrimento. Jeff fala que o limite é a humilhação. Na fala do Jair percebemos que o limite é o sofrimento psíquico. Aparentemente, no balanço final do trabalho que fecha sempre em precarização e exploração, parece mais suportável viver uma relação em que a subordinação é "escamoteada" em uma pretensa (e tão desejada) relação de autonomia.

O controle do tempo como fator determinante

Essa categoria, junto com o horror à subordinação, aparece no discurso em quase todos os vídeos. O controle de tempo de trabalho se destaca como um fator determinante no sentido que atribuem ao trabalho, à autonomia e à subordinação. Essa categoria também nos permite localizar boa parte das contradições que encontramos nas manifestações. A questão do controle do tempo é central na forma como os (as) trabalhadores (as) qualificam seu trabalho. Ter a possibilidade de fazer o próprio horário aparece como valor inestimável nos seus relatos. Essa condição tem relação direta com a dinâmica na qual a noção de tempo opera na organização do trabalho, pois trata-se de questão central de estruturação do sistema capitalista.

Lembremos que para Marx a expropriação do tempo do trabalhador é uma das bases fundamentais da exploração no capitalismo, intrinsecamente ligado à extração de mais-valia e ao estabelecimento de uma relação de subordinação do trabalhador e trabalhadora ao capitalista. Essa relação resulta em alienação, pois o trabalhador perde o controle sobre seu próprio tempo, sua própria energia e, consequentemente,

sobre sua própria vida, tudo em benefício da acumulação de capital. Nessa dinâmica, o sistema opera sempre no sentido de estender a jornada de trabalho para aumentar o tempo de trabalho excedente. No livro 1 do *Capital*, Marx trata detalhadamente da jornada de trabalho e da mais valia.

> Suponha que a jornada de trabalho constitua-se de 6 horas de trabalho necessário e 6 horas de mais-trabalho. Assim, o trabalhador livre fornece semanalmente ao capitalista 6 x 6 ou 36 horas de mais-trabalho. É o mesmo se ele trabalhasse 3 dais por semana para si e 3 dias por semana gratuitamente para o capitalista. Isso não é, porém, visível. O mais-trabalho e o trabalho necessário confundem-se um com o outro. [...] Todavia, a avidez do capitalista por mais-trabalho manifesta-se no empenho em prologar desmedidamente a jornada de trabalho [...] (Marx, [1867] 1996, p. 350-351)

As mudanças nas formas como se lida com o tempo e o espaço está na base das transformações que vêm ocorrendo e que podemos bem observar na plataformização. O trabalho que antes era previsível, organizado através de rotina e procedimentos padronizados, o trabalho que tinha lugar e hora claramente definidos foi metamorfoseado pela lógica de flexibilização, fragmentação e pulverização que organizam o trabalho no neoliberalismo, como vimos anteriormente. Trabalhar a vida inteira na mesma profissão, no mesmo lugar, fazendo a mesma coisa era um sinal de prestígio e sucesso no modelo fordista. Porém, no neoliberalismo, são sinal de acomodação e incompetência. Os padrões valorizados são a flexibilidade, a capacidade de ser multifuncional e a facilidade de adaptação. Os espaços são outros, a gestão do tempo é outra, a velocidade das coisas mudou.

> Aí, beleza, tem algumas desvantagens aqui, tem várias vantagens conhecidas que você já sabe, né? Algumas desvantagens: menos flexibilidade, você tem um horário fixo de trabalho, você tem que ficar lá no trabalho. Cara, imprevisto e formato CLT é uma coisa que não combina, tá? (Jeff)

Richard Sennett (2006) trata com grande sensibilidade e expõe sutilezas dessa mudança no trabalho e das dimensões que passaram a organizar a produção e a vida em sociedade. Essas transformações na dinâmica do trabalho mudaram os valores e geraram novas dimensões subjetivas que passaram a mobilizar a classe trabalhadora. Em seu livro *A Corrosão do Caráter* ele faz o resgate de alguns dos embates filosóficos relacionados ao tempo e a organização do trabalho. Aborda questões relativas à função da rotina, à evolução do sentido de flexibilidade e como o capital se apropria e se beneficia delas, a rotina e a flexibilidade. Sennett trata ainda dos impactos que

essas mudanças ligadas à gestão do tempo de trabalho têm sobre a subjetividade dos trabalhadores e trabalhadoras. A partir da gestão do tempo de trabalho, da relação entre tempo de trabalho e tempo pessoal, ou tempo de vida par além do trabalho, podemos identificar e analisar a pseudoconcreticidade da nova organização do trabalho, no nosso caso, da plataformização.

Seguindo a reflexão de Sennett, a gestão do tempo é um dos lugares onde podemos observar essas contradições existente no trabalho, que revelam os discursos dos trabalhadores e trabalhadoras, como vemos nos vídeos em análise.

> Se, no entanto, estamos dispostos a encarar a rotina como inerentemente degradante, atacaremos a natureza mesma do próprio processo de trabalho. Detestaremos a rotina e sua mãe, a mão morta da burocracia. Podemos ser em grande parte levados pelo desejo prático de maior responsividade, produtividade e lucro do mercado [...]. A questão se torna então: a flexibilidade, com todos os riscos e incerteza que implica, remediará de fato o mal humano que ataca? Mesmo supondo que a rotina tenha um efeito pacificador sobre o caráter, exatamente como vai a flexibilidade fazer um ser humano mais engajado? (Sennett, 2006, p. 50-51)

Para o trabalhador, a expropriação do seu tempo de trabalho é sentida como expropriação da própria vida. Marx fala do estranhamento que aliena o homem não apenas do seu tempo, mas do produto do seu trabalho, dos outros trabalhadores e de si mesmo. Nesse sentido, o estranhamento produz sofrimento, porque aliena o homem de sua própria essência como ser social que é, e que se constitui a partir da capacidade de criar.

> Em que consiste então a exteriorização do trabalho? Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual live, mas que mortifica sua physis e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si [quando] fora do trabalho e fora de si [quando] no trabalho [...]. Sua estranheza (*Fremdheit)* evidencia-se aqui [de forma] tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste. (Marx, 2010, p. 82-83)

O neoliberalismo trouxe a flexibilidade de horário, de lugar, mas manteve e sofisticou os mecanismos de controle. Na prática, passou a controlar não apenas a jornada contratada de trabalho, mas todo o tempo de vida do trabalhador e da trabalhadora. Não há mais separação entre lugar e hora de trabalho, todo lugar é lugar de trabalho, toda hora e hora de trabalho, em todo lugar e a toda hora, estamos

gerando riqueza, sendo explorados, no entanto ter anteparos à exploração, sem mecanismos legais de proteção. O controle do capital sobre o tempo do trabalhador é a pedra angular sobre a qual se organiza a produção capitalista e foi em torno dessa lógica que se criou o arcabouço de proteção à classe trabalhadora. O capitalista é dono do tempo do trabalhador, se apropria de sua produção, expropria seu tempo e o fruto do seu trabalho, se beneficia dele e deve garantir condições necessárias para que ele viva, ou, sobreviva e se mantenha produzindo.

> O capital tem um único impulso vital, o impulso de valorizar-se, de criar mais-valia, de absorver com sua parte constante, os meios de produção, a maior massa possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que apenas se reanima, à maneira dos vampiros, chupando trabalho vivo e que vive tanto mais quanto mais trabalho vivo chupa. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consume a força de trabalho que comprou. Se o trabalhador consome seu tempo disponível para si, então rouba ao capitalista (Marx, [1867] 1996, p. 347)

A esse fim serve o discurso manipulador do neoliberalismo sobre a flexibilidade no trabalho em plataforma como ganho em autonomia para o trabalhador, mascarando os novos mecanismos e instrumentos de subordinação. Nicolas desmonta a pseudoconcreticidade:

> Agora vocês me digam, isso é subordinação ou não? Isso é subordinação de maneira inédita no capitalismo, de maneira inédita, tá? Porque eu trabalhei de CLT muito tempo, e quando eu trabalhei de CLT muito tempo, eu nunca tive preocupação se o meu patrão ia saber onde eu tô ou se ele estava me ouvindo, mas com iFood e com a Uber eu tenho essa preocupação. Eu tenho que ficar desligando a localização, desativando o microfone na hora que eu não tô trabalhando, porque senão ele simplesmente pode acessar a minha localização. Então, dos impactos, o que nós temos é esse: a gamificação que faz com que o trabalhador trabalhe mais, mais tempo, não tenha a possibilidade de escolher se vai trabalhar ou se não vai, porque ele sequer consegue pensar se é ele mesmo que tá fazendo essa escolha. (Nicolas)

É nessa nova forma de organização da produção e controle do tempo de trabalho que precisamos entender a lógica da plataformização, cuja materialidade parece difusa, disforme e fugidia, difícil de mensurar. Na mesma dinâmica se conformam as dimensões subjetivas, permeadas por uma série de contradições muitas vezes difíceis de compreender.

> O nome disso é gamificação, tá? Gamificação é quando o algoritmo do aplicativo começa a te conhecer tanto que ele sabe quanto você vale. Você não sabe, porque não tem tempo de parar e pensar nisso, mas ele sabe. Ele fala: "Ó, quinta-feira normalmente o Lucas não vem trabalhar, mas eu preciso

> dele na rua. Mas ele não vem porque normalmente eu pago 6 reais, mas se eu oferecer uma de R$ 10, eu arranco ele de casa. Quer ver? Se eu oferecer uma promoção de R$ 10, eu arranco ele de casa. Quer ver? O Lucas normalmente folga às segundas-feiras, mas aqui eu sei que se oferecer um preço maior para ele, ele vai vir; agora toda terça ele vem, então aqui eu posso pagar menos".

Retornando a Sennett, o neoliberalismo sustenta sua nova forma de exploração do trabalho sobre a ideologia de flexibilidade como liberdade e autonomia. Poder definir seu horário de trabalho é sinal de que o sujeito é livre. O que não está dito é que há novas formas de controle que acompanham o trabalhador em todo o seu tempo e que o controlam e manipulam como bem explicou o Nicolas.

> É o aplicativo que vai controlando ele para poder fazer todo esse tipo de situação, e isso reforça, obviamente, a informalidade, porque ele sequer consegue pensar na possibilidade de arrumar um trabalho de carteira assinada. E, claro, isso é muito pior quando a gente vai tratar a respeito dos dados. Ele te conhece tanto, ele te conhece tanto que ele consegue te obrigar a trabalhar por mais tempo [...] a gamificação que faz com que o trabalhador trabalhe mais, mais tempo, não tenha a possibilidade de escolher se vai trabalhar ou se não vai, porque ele sequer consegue pensar se é ele mesmo que tá fazendo essa escolha (Nicolas)

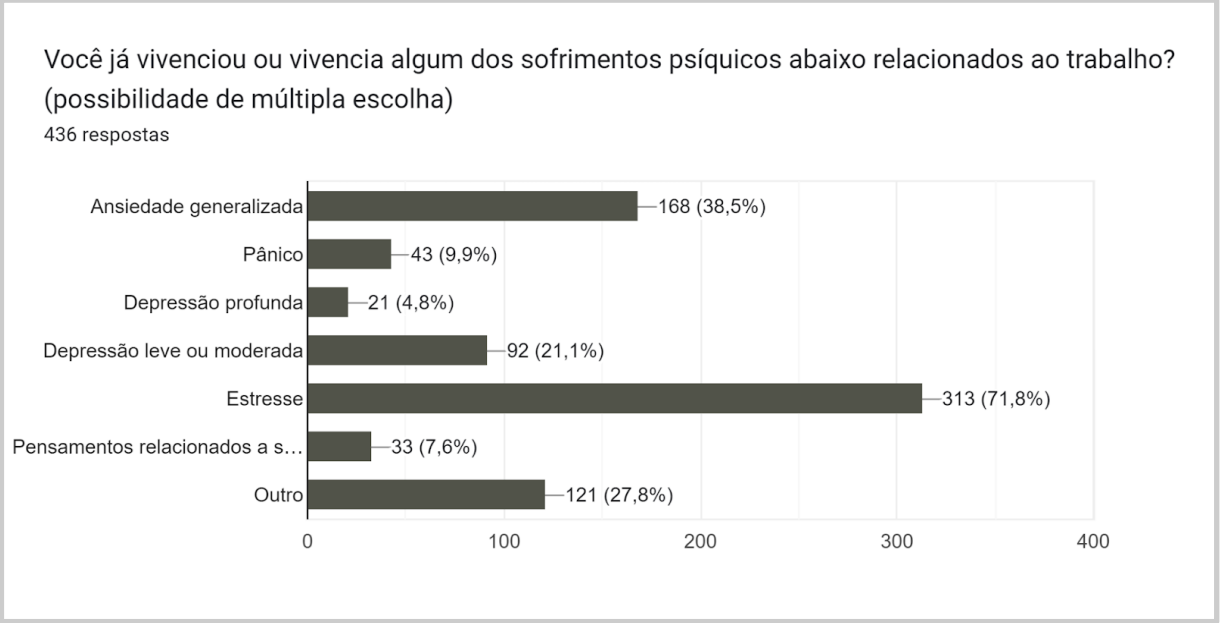
A fala de Jeff é um exemplo claro dessa condição:

> E existe outra forma de eu conseguir esses mesmos 300 reais até mais facilmente, tá bom? Que às vezes, mano, o emprego suga a sua alma para você ganhar esse vale [vale refeição], e tem outro lugar que você não vai ganhar vale nenhum, mas ganha R$ 300, R$ 400 a mais. Então, tem esses benefícios, tá? Que é inegável que tem. Porém, porém, porém, você não tem tanta flexibilidade de horário, você tem que ir todos os dias. (Jeff)

O que não está dito é que a plataforma suga a vida do trabalhador, porque, na prática, Jeff ganha os mesmos 300 reais, mas trabalha 12, 14 horas por dia, 07 dias por semana, e o dinheiro que deveria ser para a alimentação vai cobrir outra despesa. Mas não é a alimentação uma necessidade vital? E o descanso, não é uma necessidade vital? Ambas estão negligenciadas em jornadas como a do Jeff e do Jair, mas a diferença entre o trabalho de plataforma e a jornada no emprego formal é que eles têm a sensação de que essa é uma decisão livre, como se fazer uma jornada exaustiva fosse escolha própria.

> Eu sou casado, e minha mulher entende muito isso. Inclusive, ela me ajuda muito com as finanças, até porque, em alguns meses, a gente não consegue, por exemplo, tirar férias remuneradas, porque se tirar férias, você vai parar de ganhar dinheiro. Se parar de rodar, você vai parar de ganhar dinheiro, então tem essa desvantagem. (Jeff)

Gráfico 57 – Sofrimento psíquico



Fonte: Elaboração própria.

As respostas consolidadas no gráfico 57 revelam que a maioria (71,8%) sofre com estresse; 38,5% refere ansiedade generalizada; 21,1% refere depressão leve ou moderada; 4,8% refere depressão profunda, 9,9% refere pânico e 7,6% refere pensamentos relacionados a suicídio. Os dados são alarmantes e confirmam a relação entre condições de trabalho e adoecimento mental. A precarização do trabalho dos entregadores e motoristas, com informalidade, baixos salários, insegurança e instabilidade, jornadas longas e falta de controle sobre o ambiente e as condições de trabalho provocam altos níveis de estresse que, mantidas as condições adversas, evoluem para transtornos mais graves como ansiedade e depressão. Soma-se a isso a falta de tempo e recursos para cuidar da saúde. Os dados sobre jornada dialogam com essas condições.

Gostaríamos de chamar a atenção para o fato de essas informações revelam que o adoecimento mental no universo dos entregadores, entregadoras e motoristas que responderam ao questionário está em patamares acima do que indicam os dados mais recentes do Brasil e do mundo. Segundo dados de 2019 da OMS (World Mental Health Report, 2022), 13% da população mundial (970 milhões) experimenta algum sofrimento mental. Desse total, 31% sofrem com algum transtorno ligado à ansiedade e 29,9% com transtornos ligados à depressão. No Brasil, os dados mais recentes de uma pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha (*Folha de S. Paulo*, 2023) em 2023 revelam que entre as mulheres, 27% já tiveram diagnóstico de ansiedade e 20% de

depressão, o dobro da taxa registrada entre os homens (14% e 10%, respectivamente).

É importante considerar algumas questões quando se fala dos dados sobre essa questão. A primeira questão é a subnotificação, causada por vários fatores, entre eles o estigma que leva as pessoas que estão sofrendo ao silêncio; a falta de estrutura do estado para prestar atendimento adequado e, consequentemente, produzir dados confiáveis; os impactos da pandemia sobre a saúde mental da população e, por fim, o impacto da precarização do trabalho no adoecimento mental, o que diz respeito diretamente ao adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras de plataformas digitais. Nicolas expõe a materialidade desses impactos sobre a saúde física e mental em seu relato:

> Isso traz vários problemas, como o adoecimento mental, o estresse. O cara não consegue entender por que está trabalhando tanto, por que está se expondo a uma carga tão grande. Então, isso expõe ele a um adoecimento mental, a um estresse gigantesco, que provoca o maior número de acidentes de trabalho [...].

O professor Ricardo Antunes aborda essa questão quando fala do sofrimento mental e do suicídio como expressão do limite do suportável e que Nicolas relata quando diz que o entregador trabalha, adoece e não tem condição sequer de equacionar o que está vivendo.

> O suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência de gestão flexível. Ele e todo o sofrimento que o cerca encontram espaço para se desenvolver na medida em que a classe trabalhadora se vê diante de uma organização de trabalho voltada para o controle acentuado de sua atividade, sob condições em que as margens para a autonomia e o improviso, mesmo que já bastante limitadas na fase anterior do capitalismo, tenham sido gradativamente eliminadas. Uma organização do trabalho que oscila o tempo todo entre o discurso da valorização e o controle físico e mental extremados. (Antunes, 2018, p. 144)

A contradição é gritante em relação ao controle do tempo, porque o trabalhador e a trabalhadora estão expostos a jornadas que levam à completa exaustão e o argumento que aparece é o da possibilidade de controle do próprio tempo. O resultado final é que falta tempo para refletir sobre o controle do próprio tempo.

> Daí você fala assim: "Ah, mas é porque todo mundo é maluco, todo mundo sai correndo." Não, é porque esse cara tava com problema de saúde e não sabia. Ele não sabia, foi-se descobrir depois. Ele simplesmente apagou em cima da moto, bateu de frente com um ônibus, e ele tá até hoje no hospital, sendo que esse acidente foi em novembro do ano passado. Ele ficou três meses em coma. Aí você pergunta pro entregador, chega para ele e fala assim: "Meu amigo, qual foi a última vez que você foi num posto de saúde? Qual foi a última vez que você fez um exame de sangue?" A gente não faz ideia de como está a nossa saúde. A gente trabalha, trabalha, trabalha. A gente sabe que, se desligar o aplicativo um pouquinho, o aplicativo para de oferecer corrida. Então, se eu desligar o aplicativo aqui para comer uma coxinha, eu sei que, se for comer um almoço e o aplicativo tocar, eu vou perder aquilo e ficar restrito. Então, eu não desligo o aplicativo. Aí eu vou lá e como uma coxinha correndo, como um biscoito correndo. Por quanto tempo isso se sustenta? (Nicolas)

As mediações são muitas, a dimensão subjetiva se justifica na dimensão objetiva da necessidade material e vice-versa. No final, a motivação para que o trabalhador trabalhe até morrer, seja de adoecimento físico ou mental, seja de acidente, passa pela dimensão objetiva do trabalho em plataformas digitais, ou seja, a possibilidade de fazer jornadas extenuantes que permitam ganhar o suficiente para sobreviver. Mas a dimensão subjetiva está presente e interage com a ideologia neoliberal da flexibilidade e da autonomia: “eu que faço meu horário”. Primeiro, porque, do ponto de vista do trabalhador, é insuportável para o trabalhador imaginar que ele, além de fazer jornadas de trabalho absurdas, tem alguém que está decidindo isso por ele; segundo, porque, do ponto de vista da plataforma que explora essa jornada absurda, caso se admita que há subordinação, essa jornada não será possível, porque ainda há mecanismos legais que proíbem.

Como podemos ver, há uma mistura de dimensão objetiva, ideologia e dimensão subjetiva da realidade que dá sustentação a essa dinâmica de exploração do trabalhador e da trabalhadora. E aqui precisamos avançar para a próxima categoria de análise, que diz respeito ao horror à subordinação.

O horror à subordinação

O horror à subordinação é uma categoria central na nossa análise, pois nos permite abordar as dimensões subjetivas que, a partir da materialidade e da experiência com o trabalho formal, estão presentes de maneira determinante nos sentidos que os trabalhadores atribuem ao trabalho tanto formal quanto

plataformizado. O que se pode perceber é que a experiência de subordinação tem lugar central na definição do que é bom e o que é ruim no trabalho.

Voltemos a Marx e lembremos que, para ele, o trabalho deveria ser uma atividade livre e criativa, por meio da qual os seres humanos se realizam. No entanto, sob a subordinação capitalista, ao contrário, ele se torna uma atividade opressiva e alienante, um meio para garantir as condições necessários de sobrevivência, que desumaniza os trabalhadores, alienando-os de sua própria essência, do trabalho como lugar onde o ser social constrói a si e à sociedade. Para ele, a subordinação no trabalho é o mecanismo fundamental de exploração no capitalismo, responsável pela perda de autonomia e desumanização dos trabalhadores e trabalhadoras. Nos *Manuscritos de 1844*, Marx descreve o trabalho como uma fonte de sofrimento e perda de autonomia para o trabalhador, que é transformado em mercadoria subordinada aos interesses do capitalista. É essa relação de subordinação que desumaniza o trabalhador e o distancia de sua própria natureza criativa.

> A efetivação do trabalho tanto aparece como desefetivação que o trabalhador é desefetivado até morrer de fome. A objetivação tanto aparece como perda do objeto que o trabalhador é despojado dos objetivos mais necessários não somente à vida, mas também dos objetos do trabalho. Sim, o trabalho mesmo se torna um objeto, do qual o trabalhador só pode se apossar com os maiores esforços e com as mais extraordinárias interrupções. A apropriação do objeto tanto aparece como estranhamento (*Entfremdung*) que, quanto mais objetos o trabalhador produz, tanto menos pode possuir e tanto mais fica sob o domínio do seu produto, do capital. (Marx, [1844] 2010, p. 80-81)

Alan Contesini (2022), em sua pesquisa de mestrado, investigou o que levava as costureiras de Blumenau a preferirem trabalhar quarteirizadas a estarem dentro da fábrica. Identificou que havia, entre elas, a noção de que as condições da quarteirização são de muita exploração, mas ainda assim havia tamanha aversão a enfrentar a subordinação que caracteriza o local de trabalho, que faziam a opção pela subcontratação para trabalharem no ambiente doméstico. Contesini explora as outras questões e as dimensões subjetivas aí envolvidas. Não avançaremos na análise das condições das costureiras em Blumenau, mas partimos da sua constatação para analisar o horror à subordinação que os motoristas e entregadores (as) manifestam em seu discurso.

> E normalmente é o que eu digo pros meus companheiros, os motoboys, quando eles viram e falam assim: "Ah, não quero CLT não, cara, entendeu, porque eu não quero patrão, eu não quero cumprir 8 horas de trabalho, eu prefiro ficar aqui mesmo eu aqui ganhando o meu, entendeu, o que eu quero é dinheiro, por quê? Porque o salário mínimo é ridículo, porque os patrões são assediadores", ou seja, ele tem as mesmas preocupações que o trabalhador comum tem, e ele tenta escapar disso. Quando ele vai pensar em CLT, ele se compara a quem? A tia dele, a mãe dele, que é caixa no mercado ou que é diarista, né, e aí ele fala: "Não, não, não, eu não quero não, eu não quero ficar trabalhando no caixa de mercado inteiro não, não tô afim". Com isso que ele se compara. Nós somos uma categoria que tem uma formação baixa, ela é 65% negra, 87% periférica, 95% masculina. Então, o perfil da nossa categoria, dos entregadores, é do cachorro louco, da pessoa marginalizada, e é isso mesmo. Se for para eu poder passar a vida como um Zé, eu prefiro não, prefiro ficar tentando aqui brigar. É por isso que normalmente o cara tenta escapar da CLT. (Nicolas)

A fala de Nicolas revela duas dimensões do horror à subordinação. Há questões que dizem respeito à dimensão objetiva, da materialidade do trabalho formal. Uma delas é o baixo salário, ou seja, você vai trabalhar oito horas por dia, ou 44 horas semanais como prevê a Constituição em relação à jornada de trabalho, e vai ganhar um salário mínimo. Segundo o DIEESE (2024a), levando em consideração o que determina a determinação a Constituição: que o salário mínimo deve ser suficiente cobrir as despesas com alimentação, moradia, saúde, educação, vestuário, higiene, transporte, lazer e previdência do trabalhador (a) e sua família, ou seja, uma vida com dignidade, o salário mínimo, tendo o estado de São Paulo como referência, deveria ser de R$ 6.802,88. Na prática, na materialidade do trabalho, o trabalhadora vai precisar triplicar a jornada para garantir o mínimo necessário. A outra questão diz respeito aos perfis dos entregadores e entregadores, que Nicolas chama de cachorro louco, da pessoa marginalizada. O que Nicolas manifesta com essa fala é fato de que se trata de trabalhadores e trabalhadora que não tiveram oportunidades de educação e formação profissional adequadas e que, por isso, não tem acesso a empregos mais qualificados e oportunidades com melhor remuneração, sendo obrigados a se submeter ao trabalho precário, que lhes permita fazer jornadas como aquelas do plataformizados (as).

A outra dimensão é a dimensão subjetiva, ou seja, os sentidos que o trabalhador atribui ao trabalho subordinado, ter patrão, ter que se subordinar a alguém, *“porque o salário mínimo é ridículo, porque os patrões são assediadores"*. Essa manifestação se repetiu em vários momentos e de diversas formas nos vídeos. Ela

diz respeito à experiência com o trabalho formal que eles e elas tiveram na sua história de vida. Essa versão é apropriada pelo neoliberalismo.

> Isso também tem uma quantidade de engenharia social envolvida, porque tão logo nossos patrões ou quem queria ser patrão entendeu que existia a possibilidade dessa organização trabalhar de uma forma mais eficiente para buscar seus próprios lucros, eles começaram a colocar isso de uma forma daquilo que o ser humano busca, que é uma certa flexibilidade, é você não tem que lidar com um patrão físico concreto na sua frente. A vontade de ser seu próprio patrão. (Nicolas)

É importante lembrar do desmonte do trabalho protegido (formal, com vínculo reconhecido). O trabalhador formalizado brasileiro não tem garantido aquilo que no imaginário popular é garantido por um emprego CLT como vimos no início: salário digno, estabilidade, cidadania. O que sobra? exploração e assédio, pobreza, marginalidade, adoecimento físico e mental.

> Mano, essa liberdade que você tem sendo entregador é muito boa. Sério mesmo, muito boa. Eu acho que se eu recebesse uma proposta de emprego hoje, para ser CLT, mano, eu não aceitaria, mesmo que pagasse até 1k a mais do que eu faço atualmente como entregador. Eu não aceitaria. Porque, mano, você vai perder essa liberdade. (Jeff)

Nessa fala, Jeff materializa o que disse Nicolas, porque ele traz os dois elementos: uma dimensão objetiva, que é a remuneração, ela é definidora. Mas há a dimensão subjetiva que ele chama de liberdade, que também é definidora e aparece quando ele diz que "*Mano, essa liberdade que você tem sendo entregador é muito boa. Sério mesmo, muito boa".* Mas de qual liberdade Jeff está falando?

> Mas eu fiquei nessa empresa por cinco anos e, na segunda metade do tempo, até eu sair, foram os piores anos que passei lá. Cheguei a odiar tanto o trabalho que quase peguei uma depressão, galera. Não foi brincadeira, viu? Eu trabalhava de segunda a sexta, e quando chegava no domingo à noite, às 10 horas, já batia aquela tristeza, aquela coisa ruim só de pensar que no próximo dia teria que voltar naquela empresa. Para vocês terem uma ideia, eu não tinha nem vontade de tomar café da manhã, de tão forte que era essa coisa ruim. (Jair)

Jair relata o sofrimento mental e descreve um quadro depressivo quando fala dos últimos anos no trabalho formal. Os estudos na área da saúde do trabalhador vêm alertando para uma pandemia do adoecimento mental e para o papel que o assédio no trabalho tem nesse processo. Lembremos que o Jair contou da sua experiência com a expectativa da promoção prometida, e do desrespeito que sofreu ao ser

transferido para um outro setor sem nenhum reconhecimento do trabalho feito, sem nenhuma consulta, sem considerar o seu interesse e disposição. O que ele descreve é um sofrimento que resultou da humilhação que a condição de subordinação impôs a ele.

Você ganha mais, porque trabalha mais, e trabalha mais, porque precisa sobreviver, e faz isso se auto gerenciando numa relação de subordinação escamoteada pela plataforma. Em síntese, a plataforma é uma opção de sobrevivência com verniz de autonomia.

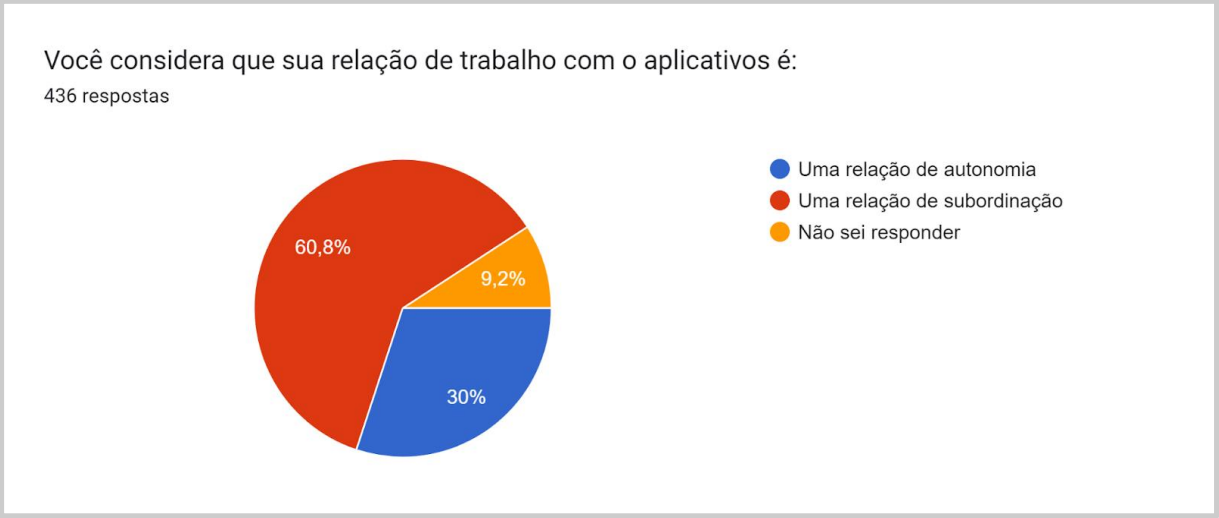
> De qualquer forma, a uberização é a nova forma de organização de trabalho utilizando plataforma tecnológica e se aproveitando de condições que normalmente são desafios para o trabalhador, que é a possibilidade de ter uma jornada flexível, a possibilidade de não ter que lidar diretamente com um patrão físico, um gerente, um capataz, coisa do tipo, e a possibilidade de ele conseguir mais dinheiro. (Nicolas)

Por fim, vamos abordar a questão da autonomia, não é possível falar do horror à subordinação sem abordar o desejo de autonomia. E vamos fazer isso lembrando que se trata de um desejo legítimo e emancipador do ser humano. Não é à toa que o sofrimento do Jair é tão grande! Existe um desejo de autonomia que se manifesta fortemente no discurso dos motoristas, das motoristas, dos entregadores e entregadoras. Ele está misturado com muitos elementos, possui várias dimensões, é perpassado pela ideologia neoliberal, pelo discurso da meritocracia e do empreendedorismo, mas é preciso dialogar com a possibilidade de que existem outras motivações.

Essas questões aparecem no *Survey*, quando respondem sobre a humilhação e a falta de respeito que experimentam tanto da sociedade, quanto das plataformas e manifestam que já se sentiram acolhidos dentro por colegas de trabalho em momentos difíceis. Mantêm contato constante com outros trabalhadores e trabalhadoras, participam de manifestações e atividades de protesto e acreditam que a união pode melhorar sua condição de trabalho. Há um sentimento de solidariedade e coletividade que contrasta com a postura individualista de quem acredita que é empreendedor e vai alcançar o sucesso por mérito próprio. As dimensões objetivas do trabalho em plataforma dão conta de colocar em xeque essa ideologia manipuladora. Há uma

consciência difusa que vai se formando como resultado da materialidade da precarização.

Gráfico 58 - Autonomia x subordinação

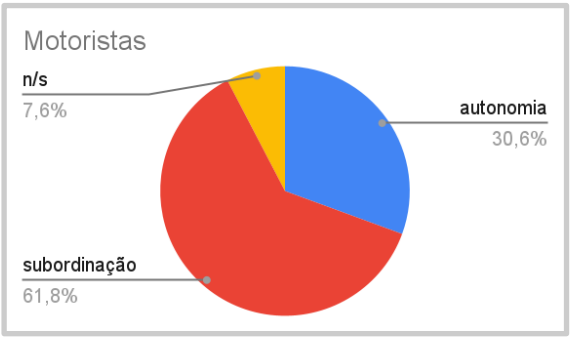


Fonte: Elaboração própria.

A questão sobre a relação de autonomia ou subordinação é uma das mais sensíveis do *Survey*, buscando investigar qual o entendimento dos trabalhadores e trabalhadoras sobre sua relação de trabalho. As respostas indicam que 60,8% consideram que sua relação de trabalho é de subordinação, 30% consideram que é de autonomia e 9,2% não sabem responder.

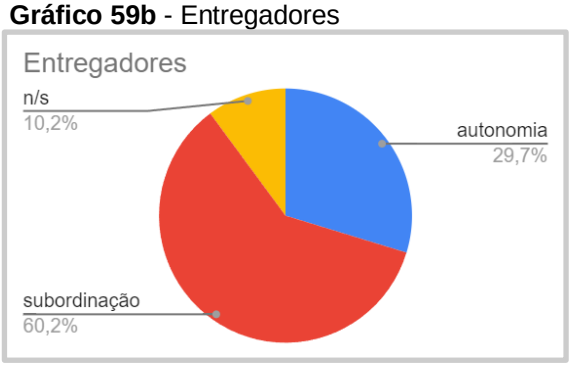
Embora haja diferenças nas condições de trabalho, desagregando os dados, chama atenção que não há diferença significativa entre a opinião dos motoristas e dos entregadores. Entre os motoristas, 61,8% consideram que a relação é de subordinação e entre os entregadores o percentual é de 60,2%.

Gráfico 59a – Motoristas



Fonte: Elaboração própria.

Gráfico 59b - Entregadores



Fonte: Elaboração própria.

Mas o mais importante é notar que a maioria, tanto de motoristas quanto de entregadores, considera que a relação é de subordinação. Isso contradiz o discurso corrente de que esses trabalhadores se consideram empreendedores ou empresários. Há consciência de que não se trata de uma relação de autonomia. Por outro lado, o percentual dos que consideram que a relação é de autonomia ainda é bastante alto, 29,7% entre os entregadores e 30,6% entre os motoristas. Ou seja, ⅓ dos trabalhadores e trabalhadoras que responderam consideram que a relação é de autonomia. Embora não sejam maioria, o número é expressivo.

Um dado significativo, na nossa opinião, é o fato de que há uma certa efervescência na organização, especialmente dos entregadores e entregadoras, e uma nova geração de lideranças que trabalha a partir do horizonte da emancipação da classe trabalhadora, que os vídeos comprovam, e que estão atentas às dimensões envolvidas na plataformização. Algumas falas exemplificam isso, como a do Galo em entrevista à televisão.

> Eu não queria estar lutando pra recuperar a carteira de trabalho, eu queria estar lutando pelo direito à preguiça, almoçar uma hora e descansar uma hora. Era por isso que eu queria estar lutando. E depois queria lutar por mais, por mais, e mais, e mais, e mais, e mais. Se você luta muito por demanda, você esfarela. A luta é por direitos. Pra mim a luta é por direitos. Ela tem que continuar por direitos até o fim. Até que um dia os trabalhadores se emancipem, entendeu? (Galo)

Por fim, há uma discussão em curso sobre o cooperativismo de plataforma que dialoga diretamente com o tema da autonomia. Experiências como a do coletivo Señorita Courier caminham nessa direção e estão se espalhando por diversos países.

Aline Os faz uma abordagem muito interessante em sua fala, trazendo para a conversa a questão da soberania dos trabalhadores no uso da tecnologia.

> Quando levamos isso para dentro do Señoritas, o projeto não é apenas para aprender a arrumar nossas próprias bicicletas, mas para ensinar outras pessoas numa linguagem que todos conseguem compreender, uma linguagem mais acessível. Não queremos formar mecânicos, queremos formar pessoas autônomas, e isso também é tecnologia, que começa por aí dentro do Señoritas. Mas também passa por outras questões, como a inclusão digital. (Aline)

Iniciamos essa investigação partindo do pressuposto de que autonomia e subordinação formam um par dialético, não podem ser compreendidos isoladamente. A escuta da fala dos trabalhadores e trabalhadoras revelam que se trata, de fato, de categorias importantes para compreendermos a lógica, a dinâmica e as contradições que estão envolvidas no trabalho de plataforma. A escolha das categorias que utilizamos para fazer a análise dos dados buscou, para tanto, jogar luz sobre essas contradições e reunir elementos que nos permitam ampliar a compreensão a respeito das dimensões subjetivas nelas implicadas e dos processos de subjetivação desses trabalhadores e trabalhadoras, que são hoje uma das pontas mais visíveis da precarização.

CONCLUSÃO: MUITO ALÉM DO VÍNCULO!

Nossa pesquisa confirmou o que vemos nas ruas e o que revelam as inúmeras pesquisadas já realizadas em outros países e aqui no Brasil sobre a materialidade do trabalho em plataformas digitais: baixos salários, jornadas exaustivas, adoecimento e morte.

Confirmou também o que já vem sendo discutido no mundo do trabalho: a plataformização tem sido uma experiência bem-sucedida do capital para se desincumbir das responsabilidades com os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. Em uma situação na qual tudo caminhe dentro dos planos do capital, a plataformização tem potencial para se tornar o padrão nas relações de trabalho, garantindo níveis ainda mais absurdos de subordinação e exploração, como vemos hoje no trabalho de motoristas, entregadores e entregadoras.

Na comparação entre o perfil, as condições e os sentidos do trabalho dos (as) motoristas e dos (as) entregadores (as), considerando o universo de dados que reunimos através do *Survey*, não encontramos diferenças significativas. Uma investigação mais profunda nesse sentido exigiria pesquisas mais detalhadas. No que diz respeito às dimensões subjetivas do trabalho plataformizado do grupo que pesquisamos, as questões são bastante complexas e foi nelas que nossa análise se deteve. O que podemos afirmar é que elas são determinantes na relação que os trabalhadores e trabalhadoras estabelecem como o trabalho plataformizado e, desta forma, são constitutivas da forma como entendem sua relação com o trabalho, como se organizam e como definem estratégias de enfrentamento às condições de precarização e adoecimento que vivem no dia a dia. Essas dimensões estão intrinsecamente ligadas aos sentidos atribuídos à autonomia e à subordinação no trabalho. Não há uma resposta para a questão subordinação ou autonomia, como discutimos no início dessa reflexão. Trata-se de um par dialético e, desta forma, elas se constituem mutuamente. Não há como compreender a subordinação senão à luz da autonomia e vice-versa.

A relação dialética entre autonomia e subordinação é central na organização da produção e do trabalho no capitalismo em todas as suas etapas, porém, os sentidos que assumem em determinado contexto histórico dialogam tanto com as estratégias de ampliação das margens de exploração e acumulação do capital, quanto com as estratégias de resistência e busca de emancipação que a classe trabalhadora constrói em seu tempo e espaço. Nesse movimento da história da luta de classes, os sentidos de autonomia e subordinação vão ganhando novas cores e contornos sem, no entanto, abandonar sua centralidade nas contradições do sistema.

Nesse movimento, as dimensões subjetivas da realidade, em que determinado tempo histórico se configura no seio da classe trabalhadora, são resultado da relação entre determinantes universais como as formas de organização da produção e de exploração impostas pelo capital à classe trabalhadora, os mecanismos de controle que incluem o arcabouço ideológico que alicerça as versões e justificativas para tal exploração. Somam-se às determinantes universais, determinantes particulares, que conformam as realidades da classe trabalhadora em seu tempo e lugar, como as particularidades da história de formação da classe trabalhadora brasileira, marcada pela escravidão e a imigração e, a elas, somamos as determinantes singulares que dizem respeito à história e experiência próprias dos sujeitos. Desta forma, a partir das experiências compostas por determinantes universais, particulares e singulares, a classe trabalhadora atribui sentidos ao trabalho. Esses sentidos são dimensões subjetivas que compõem a realidade da classe trabalhadora.

As experiências, aqui considerando a categoria cunhada por Thompson, e as dimensões subjetivas da realidade, que atravessam a classe trabalhadora num determinado tempo e espaço, são uma construção coletiva e resultado da ação direta da classe trabalhadora sobre a realidade. É desta forma que buscamos compreender as dimensões subjetivas que compõem as relações que os (as) motoristas, entregadores e entregadoras estabelecem com seu trabalho. Nesse sentido, merecem atenção, pois trata-se não de um sentido recebido passivamente pelos trabalhadores e trabalhadoras, mas da expressão das suas formas de resistência e das contradições que elas carregam.

Partimos desse princípio para afastar explicações que buscam romantizar ou demonizar as manifestações da classe trabalhadora. Elas carregam em si todas as contradições que estão na base da dinâmica capitalista e da luta de classes. É nessa chave que devem ser lidos os sentidos que eles atribuem à autonomia e à subordinação no trabalho, expressão das contradições que essa relação encerra.

As categorias horror à subordinação e controle do tempo nos revelaram parte dessas contradições. Foram definidas por motivos didáticos para facilitar a apreensão, organização e compreensão do conteúdo dos discursos dos trabalhadores e trabalhadoras, mas formam também um par dialético, pois não é possível compreender o horror à subordinação sem o desejo do controle do tempo de trabalho como fator determinante para o trabalhador (a). Da mesma forma, não é possível compreender a importância que atribuem ao controle do tempo de trabalho sem compreender o horror à subordinação como um dos resultados das experiências da vida laboral.

O horror à subordinação e o desejo de controle do tempo são atravessados por enormes contradições que, por vezes, tão aparentes, ora se manifestam de maneira consciente, ora parecem tangenciar a consciência. Enquanto a discussão entre pesquisadores e lideranças sindicais se centra na definição de se há ou não vínculo de trabalho entre a plataforma e os trabalhadores, o que pudemos perceber é que entre os próprios trabalhadores (as) as reclamações e demandas não estão centradas na questão do vínculo. Sobre isso, gostaríamos de registrar algumas reflexões:

O vínculo de trabalho para a maioria dos trabalhadores parece significar uma relação de trabalho formal dentro da CLT nos formatos tradicionais: contrato de trabalho por prazo indeterminado. Isso envolve, em partes, um desconhecimento sobre o cardápio de opções de contratação formal da relação de trabalho, que inclui formas de contratação que são mais flexíveis em relação ao tempo e lugar de trabalho. Essa imagem do contrato via CLT traz consigo também todas as contradições e mazelas que abordamos quando tratamos da pseudoconcreticidade do trabalho formal, especialmente daquele que encontramos na base da pirâmide: baixos salários, insegurança, direitos reduzidos e assédio. Essas características se revelam no discurso de muitos (as) como uma aversão ao “trabalho CLT”. Na explicação de Jeff,

essa aversão é colocada em questão à medida que as faixas salariais sobem. Ao contrário, a pesquisa FGV indica que os 75,6% dos trabalhadores (es) informais que ganham até um salário-mínimo preferem um emprego formal.

O que sobra no balanço final é que as dimensões subjetivas que estão relacionadas ao vínculo de trabalho revelam muitas contradições, contudo, a demanda por formalização não está no centro da pauta quando ouvimos os trabalhadores e trabalhadoras. O que mais marca o discurso, e parece ser uma pauta comum, é o desejo de ter autonomia no trabalho, traduzido, na maioria das vezes, como a possibilidade de controlar a própria jornada, ainda que aqui também encontremos enormes contradições, considerando a realidade de jornadas exaustivas que caracteriza o trabalho plataformizado.

Podemos identificar na centralidade da pauta a urgência de avançar na conquista de direitos trabalhistas, muito presente especialmente na fala das lideranças, ao lado da demanda por remuneração maior. É importante, nesse sentido, compreender que a garantia de direitos deve transcender a condição de trabalho formalizado. O direito à proteção é uma conquista de direitos humanos, para além do que estabelece a CLT, já bastante descaracterizada pelas sucessivas alterações, especialmente pela reforma trabalhista de 2017.

Ainda em relação à gestão do tempo, não é por acaso que a questão do controle da jornada é uma das suas maiores preocupações, considerando que não têm tempo para descansar, dormir, se alimentar, para cuidar da saúde. Eles (as) não têm tempo para o mínimo das necessidades vitais. Mas vai além disso, eles não têm tempo para pensar, como disse Nicolas. É fundamental ter em conta as dificuldades e limitações objetivas que jornadas de 14 horas, durante 7 dias por semana, impõem aos trabalhadores e trabalhadoras em termos de auto-organização. Resta pouco tempo para elaborar experiências individuais e coletivas, o que certamente impacta na organização da categoria. Os vídeos são um exemplo concreto disso ao apresentar os motoristas e entregadores refletindo sobre seu trabalho ao volante, na pista.

Por fim, consideramos importante abordar as contradições que estão contidas na discussão sobre a regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativo e que

se organizam em torno do paradigma AUTONOMIA COM DIREITOS. É importante estarmos atentos para a armadilha que ele carrega, pois se por um lado é disso que se trata quando ouvimos os trabalhadores e trabalhadoras, a sua correta interpretação e concretização dependem do sentido exato do que é autonomia e o que são direitos do ponto de vista dos interesses da classe trabalhadora, de tal forma que o mesmo discurso pode servir ao capital quando manipulados os sentidos.

Para começar a conversa, é preciso ter claro que não há autonomia de fato no capitalismo, considerando que o sistema se sustenta sobre a exploração do trabalho, sobre a alienação do trabalhador em relação a si mesmo e ao mundo, conforme vemos nos *Manuscritos de Paris* (Marx [1844] 2010). A autonomia que constitui um desejo ontológico do ser humano diz respeito à possibilidade de exercer livremente sua atividade criativa, seu trabalho como expressão genuína do seu ser.

Quando falamos da autonomia como desejo ontológico do ser humano, estamos nos remetendo a Gyorgy Lukács (2012) em sua *Ontologia do Ser Social* e a possibilidade do trabalho como atividade consciente e criativa, no qual o trabalhador e a trabalhadora exercem controle sobre o processo de produção e sobre o produto, transformando a realidade de acordo com seus próprios objetivos e necessidades. O trabalho autônomo permite ao sujeito se realizar plenamente, já que ele está em harmonia com a atividade que realiza, sem a interferência de uma força externa que imponha a ele o que, onde, quando e como fazer.

No capitalismo, porém, o trabalho é sempre subordinado, numa relação em que o homem é também transformado em mercadoria de acordo com os interesses do capital. Esse trabalho é alienante e se impõe como necessidade de sobrevivência para a classe trabalhadora. Diante disso, o princípio primeiro para garantir o mínimo de proteção necessária ao trabalhador diante da voracidade de exploração do capitalista é reconhecer a relação de subordinação, uma relação contratual na qual o ser humano vende sua força de trabalho mediante a garantia de proteções legais. Qualquer tentativa de regulação que desconsidere essa realidade resultará em prejuízo para a classe trabalhadora. Nesse sentido, uma relação de trabalho, dentro do capitalismo, que advogue que existe autonomia do trabalhador (a) em relação a quem se beneficia do seu é enganosa e, na prática, nega ao trabalhador os direitos por ele conquistados.

Não por acaso, essa expressão resume uma das principais contradições que encerra a plataformização, AUTONOMIA COM DIREITOS: é disso que se trata no desejo mais profundo dos trabalhadores e trabalhadoras, tomando-se autonomia como um desejo ontológico, para além da noção de empreendedorismo, como o desejo legítimo de ter controle do próprio tempo, não ser explorado e submetido à humilhação. AUTONOMIA COM DIREITOS: é disso que se trata no desejo mais profundo do capitalista, que busca eliminar a existência de um vínculo que cria responsabilidades com a classe trabalhadora. Em pleno exercício do capitalismo neoliberal, na atual correlação de forças dentro da sociedade, falando do Brasil, AUTONOMIA COM DIREITOS é uma conta que vai legitimar a precarização do trabalho e o consequente aumento da exploração. No caso da plataformização, vimos que há relação de subordinação legalmente qualificável, o que determina que o trabalhador (as) precisa ser protegido por direitos universais, direitos constitucionais, que devem ter um alcance muito maior do que aquilo que garante a CLT e seu vínculo formal. É urgente extrapolar, ampliar a discussão de vínculo para direitos. A fala de Paulo Galo, na entrevista que utilizamos na análise, resume com clareza essa questão.

> Eu não queria estar lutando pra recuperar a carteira de trabalho, eu queria estar lutando pelo direito à preguiça, almoçar uma hora e descansar uma hora. Era por isso que eu queria estar lutando. E depois queria lutar por mais, por mais, e mais, e mais, e mais, e mais. Se você luta muito por demanda, você esfarela. A luta é por direitos. Pra mim a luta é por direitos. Ela tem que continuar por direitos até o fim. Até que um dia os trabalhadores se emancipem, entendeu?

Por fim, gostaríamos de encerrar nosso trabalho retornando à questão inicial: trabalho em plataformas digitais: autonomia ou subordinação? Evidentemente, não chegamos a uma resposta para essa pergunta. Diante de toda a reflexão construída, esperamos que fique claro que este não foi o objetivo dessa investigação, apenas sua provocação. Nosso esforço se concentrou em levantar elementos sobre as dimensões subjetivas determinantes nessa relação dialética e suas contradições. Esperamos que esses elementos aqui reunidos nos permitam avançar em estudos e pesquisas que produzam reflexões e conhecimentos tendo em vista a emancipação da sociedade.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Costhek, Ludmila. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ABÍLIO, Ludmila C. **Empreendedorismo, autogerenciamento ou viração?** Uberização, o trabalhador just-in-time e o despotismo algorítmico na periferia. 2021. Disponível em: https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1081. Acesso em: 10 jun. 2024.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração, 2017. Disponível em: https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/. Acesso em: 10 jun. 2024.

AGUIAR, Wanda M. J.; OZELLA, Sérgio. Núcleos de Significação como Instrumento para a Apreensão da Constituição dos Sentidos. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 26, n. 2, p. 222-245, 2006.

ALBA VEGA, Carlos; BENSUSÁN, Graciela; VEGA, Gustavo. **El trabajo del futuro con derechos laborales**. Colmex, 2021.

ALVES, Giovani; ARAÚJO, Renan. Thompson, Lukács e o conceito de experiência - um diálogo mais que necessário. **Revista Mundo do Trabalho**, v. 5, n. 10, p. 53-70, 2013.

AMOBITEC. **Proposta de discussão de ganhos mínimos para os trabalhadores**, 2023. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/08/Amobitec-Proposta-de-ganhos-minimos-para-o-GT-vf.pdf. Disponível em: 10 jun. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. (Coleção Mundo do Trabalho).

ARIAS, Cora Cecília; MENÉNDEZ, Diana; NICOLÁS, Haidar; HAIDAR, Julieta. ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. **Sociología del Trabajo**, 2020.

AUGUSTO, André Guimarães. O fim da centralidade do trabalho? **Pesquisa e Debate**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 87-104, 1998.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth; BELLUZZO, Luiz Gonzaga. Capitalismo, neoliberalismo e democracia: propostas para uma agenda de pesquisa. *In*: ALMADA, Jhonatan; JABBOUR, Elias; DE PAULA, Luiz Fernando (org.). **Repensar o Brasil**. Rio de Janeiro: AMFG, 2020. p. 18-89.

BAUMAN, Zigmunt. **Vida em fragmentos**: sobre a ética pós-moderna. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BIAVASCHI, M. B. Reformas do estado em tramitação: breves considerações. *In*: ARRUDA JÚNIOR, E. L.; RAMOS, A. (org.). **Globalização, neoliberalismo e mundo do trabalho**. Curitiba: EDIBEJ, 1998. p. 213-243.

BIAVASCHI, M. R.; TEIXEIRA, M. O. A reforma trabalhista brasileira na dinâmica da economia e seus impactos na regulação pública do trabalho: em diálogo comparado com a reforma em andamento na Argentina. **Século XXI – Revista de Ciências Sociais**, v. 8, n. 2, p. 477-518, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/36152. Acesso em: 10 jun. 2024.

BLUME, Bruno. **6 países que fizeram uma reforma previdenciária**, 2018. Disponível em: https://www.politize.com.br/reforma-previdenciaria-paises-que-fizeram/. Acesso em: 28 maio 2024.

BOCK, Ana M. B. *et al.* **Psicologia sócio-histórica**: contribuições à leitura de questões sociais. São Paulo: EDUC: PIPEq, 2022.

BOCK, Ana M. B.; GONÇALVES, M. G. M.; FURTADO, O. (org.). **Psicologia sócio-histórica**: uma perspectiva crítica em Psicologia. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. **Lei 12.009 de 29 de julho de 2009**. Regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta, altera a Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997, para dispor sobre regras de segurança dos serviços de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas e motonetas – moto-frete –, estabelece regras gerais para a regulação deste serviço e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12009.htm. Acesso em: 10 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jan. 2024.

BRASIL DE FATO. **Cinco motoristas de app são assassinados em uma semana**: empresas não assumem responsabilidade, 2021. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/10/15/cinco-motoristas-de-app-sao-assassinados-em-uma-semana-empresas-nao-assumem-responsabilidade. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL DE FATO. **Emprego sem salário garantido cresce após reforma trabalhista**: Caged aponta crescimento do trabalho intermitente, e governo diz que dois terços desses empregados não recebem pagamento. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2024/02/19/emprego-sem-salario-garantido-cresce-apos-reforma-trabalhista#:~:text=Com%20base%20em%20dados%20oficiais,era%20R%24%201.100%20por%20m%C3%AAs. Acesso em: 10 jun. 2024.

BRIDI, M. A.; OLIVEIRA, R. V.; MORA, M. Plataformas de repartidores na América Latina: estado da arte. **Revista Brasileira de Sociologia**, v. 11, n. 29, p. 14-40, set.-dez. 2023.

CASALI, Emerson (coord.). Confederação Nacional da Indústria. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/c0/9e/c09e210e-a7bc-4e12-adfa-7edebcf73578/20130206173400990740i.pdf. Acesso em: 07 jun. 2024.

CDT/UFPR. **A tragédia neoliberal e a meritocracia**, 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=5jNea8b3hUE. Acesso em: 10 jun. 2024.

CHAUÍ, Marilena. **A tragédia neoliberal e a meritocracia**, 2017. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=5jNea8b3hUE. Acesso em: 08 jul. 2024.

CLARK, Andy; CHALMERS, David**.** The extended mind. **Analysis**, v. 58, n. 1, p. 7-19, 1998. Disponível em: www.jstor.org/stable/3328150. Acesso em: 05 jan. 2024.

CONJUR. **STF oficia CNJ sobre decisões da Justiça do Trabalho que desrespeitam precedentes**, 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-dez-05/stf-oficia-cnj-sobre-decisoes-da-justica-do-trabalho-que-desrespeitam-jurisprudencia/. Acesso em: 07 ago. 2024.

CONTESINI, A. F. P**. A dimensão subjetiva da precarização do trabalho**: um olhar a partir da Psicologia Sócio-Histórica sobre a quarteirização no setor têxtil-vestuarista de Blumenau/SC. 2022. Dissertação (Mestrado em Psicologia: Psicologia Social) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia, PUC-SP, São Paulo, 2022.

CUT. **Caderno de Resoluções do 13º CONCUT**, 2019. Disponível em: https://assets.cut.org.br/system/uploads/document/b80228fbfd4a67c4cc92dd9685ca5a8c/file/13o-concut-caderno-de-resoluc-o-es.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

CUT. **Entregadores de Apps ganham por hora menos do que o valor de um litro de gasolina**, 2021. Disponível em: https://www.cut.org.br/noticias/entregadores-de-apps-ganham-por-hora-menos-do-que-o-valor-de-um-litro-de-gasolin-656a. Acesso em: 10 ago. 2024.

CUT/OIT. **Condições de Trabalho, Direitos e Diálogo Social para Trabalhadoras e Trabalhadores do Setor de Entrega por Aplicativos em Brasília e Recife**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DE STEFANO, Valério. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig economy”. **Conditions of Work and Employment Series**, Genebra, Suíça: ILO, n. 71, 2016.

DIEESE. **As dificuldades da população negra no mercado de trabalho**, 2023. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/conscienciaNegra2023.html. Acesso em: 10 jun. 2024.

DIEESE. **Custo da cesta básica diminui em todas as cidades em julho**, 2024a. Disponível em: https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/2024/202407cestabasica.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

DIEESE. **Mulheres no mercado de trabalho**: desafios e desigualdades constantes, 2024b. Disponível em: https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capital improdutivo**. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2017.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. São Paulo: Boitempo, 2019.

FAO; IFAD; UNICEF; WFP; WHO. **The State of Food Security and Nutrition in the World 2023**: urbanization, agrifood systems transformation and healthy diets across the rural–urban continuum. Roma: FAO, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.4060/cc3017en. Acesso em: 01 ago. 2024.

FERNANDES, Jeff. **Vale a pena sair da CLT para trabalhar como entregador de App em 2024?** 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=c6rbLLjuDvI. Acesso em: 06 ago. 2024

FOLHA DE SÃO PAULO. **Entregador antifascista critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa**, 2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ttciccleoIg. Acesso em: 08 ago. 2024.

FOLHA DE S. PAULO. **Mortes causadas por acidente de moto crescem 25% em São Paulo**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2024/04/apesar-de-expansao-da-faixa-azul-mortes-de-motociclistas-crescem-na-cidade-de-sp.shtml. Acesso em: 10 jun. 2024.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Um terço dos brasileiros relata ansiedade, problemas com sono e alimentação**, diz Datafolha. Disponível em:

https://www1.folha.uol.com.br/equilibrio/2023/08/um-terco-dos-brasileiros-relata-ansiedade-problemas-com-sono-e-alimentacao-diz-datafolha.shtml. Acesso em: 10 ago. 2024.

FPA. **Sem saudades**: após sete anos da Reforma Trabalhista, 70% dos trabalhadores informais querem carteira assinada. 2024. Disponível em: https://fpabramo.org.br/focusbrasil/2024/08/27/sem-saudades-apos-sete-anos-da-reforma-trabalhista-70-dos-trabalhadores-informais-querem-carteira-assinada/. Acesso em: 30 ago. 2024.

FREDERICO, Celso. **Vanguarda e Revolução**: o conceito de partido em Lenin. 1986. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1986.

FREUD, Sigmund. Uma dificuldade no caminho da psicanálise. 1917. In: *Obras completas*, v. 17. Rio de Janeiro: Imago, 1980.

FUNDACENTRO. Levantamento sobre o trabalho de entregadores e motoristas das autointituladas “plataformas digitais”: Projeto Caminhos do Trabalho. **Relatório de Pesquisa**, v. 1, n. 2, 2023.

FURTADO, Odair. As dimensões subjetivas da realidade: um estudo sobre a subjetividade social no Brasil. 1998. Tese de doutorado em Psicologia Social – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, São Paulo, 1998.

FURTADO, Odair. Dialética e contradições da construção da identidade social. **Psicologia & Sociedade**, v. 22, n. 2, p. 259-268, 2010.

FURTADO, Odair; REY, Fernando L.G. **Por uma epistemologia da subjetividade**: um debate entre a teoria sócio-histórica e a teoria das representações sociais. São Paulo: Casa do Psicólogo Livraria e Editora Ltda, 2002.

FURTADO, Odair; SVARTMAN, P. Bernardo. Trabalho e alienação. *In*: BOCK, Ana M.B.; GONÇALVES, M. Graça M. (org.). **A dimensão subjetiva da realidade**: uma leitura sócio-histórica. São Paulo: Cortez Editora, 2009. cap. 4. p. 73–115.

FURTADO, Odair. **Trabalho e solidariedade**: construindo o compromisso social da psicologia. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

GIMENEZ, Denis Maracci. Democracia e a previdência social no Brasil. *In*: RAMOS, Gustavo Teixeira *et al*. **A classe trabalhadora e a resistência ao golpe de 2016**. Bauru: Canal 6, 2016. (Projeto Editorial Praxis). p. 68–80.

GOFFMAN, Erving. **Estigma – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1981.

GONÇALVES, Luís Henrique do Nascimento. O lugar do homem no mundo da mente estendida. **Revista Eletrônica de Filosofia**, São Paulo: Centro de Estudos de Pragmatismo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Filosofia PUC-SP, v. 17, n. 1, p. 39–55, jan./jun. 2020. Disponível em: http://www.pucsp.br/pragmatismo. Acesso em: 28 ago. 2024.

GONZÁLEZ REY, Fernando; MITJÁNS M., Albertina. Una epistemología para el estudio de la subjetividad: sus implicaciones metodológicas. **Psicoperspectivas individuo y sociedad**, v. 15, n. 1, 2016.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 12. ed. Rio de Janeiro: Lamparina Editora, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2018.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

IBGE. **Desocupação continua a cair e ocupação bate recordes nos setores privado e público**, 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41119-desocupacao-continua-a-cair-e-ocupacao-bate-recordes-nos-setores-privado-e-publico. Acesso em: 28 ago. 2024.

IBGE. **Em 2023, número de sindicalizados cai para 8,4 milhões, o menor desde 2012**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40445-em-2023-numero-de-sindicalizados-cai-para-8-4-milhoes-o-menor-desde-2012#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20representa%20uma%20queda,2012%20(16%2C1%25). Acesso em: 10 jun. 2024.

IBGE. **Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais**, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102035. Acesso em: 28 ago. 2024.

ILO. **Monitor on the world of work**. Eleventh edition. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

ILO. **Monitor on the world of work**. Eleventh edition. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

ILO. **World Employment Social Outlook** - Trends 2019. Genebra: ILO, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

IMF. Neoliberalism: oversold? **Finance & Development**, jun. 2016. Disponível em: https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/pdf/ostry.pdf. Acesso em: 28 ago. 2024.

IPEA. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil**: quem, onde, quantos e quanto ganham. 2022. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 28 jul. 2024.

JOHNSTON, Hannah. **Representación, voz y negociación colectiva**: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo. Genebra, 2019.

JOTA. **TST reconhece vínculo empregatício entre a Rappi e entregador**, 2023. Disponível em: https://www.jota.info/justica/tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-a-rappi-e-entregador-22092023. Acesso em: 30 ago. 2024.

KOSIK, Karel. **Dialética do Concreto**. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1976.

KREIN, José Darí; OLIVEIRA, Roberto Veras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

LANE, Silvia T. M.; CODO, Wanderley *et al*. **Psicologia social**: o homem em movimento. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

LEONTIEV, A. N. (Apêndice pp. 425 a 470), in VIGOTSKI, L. S. **Teoria e Método em Psicologia.** São Paulo: Editora Martins Fontes, 2004.

LESSA, Sergio. **Mundo dos homens**: trabalho e ser social. 3. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

LÚCIO, Clemente Ganz. Impactos das reformas trabalhistas no mundo. **Brasil Debate**, 2017. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2017/03/30/artigo-or-impactos-das-reformas-trabalhistas-no-mundo.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**: I - Feuerbach. 6. ed. São Paulo: HUCITEC, 1987. 138 p. (Pensamento Socialista, 12). ISBN 8527100053.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Vol. I: Livro Primeiro. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. Golpe, estigmatização dos movimentos sociais e desconstrução de direitos. *In*: RAMOS, Gustavo Teixeira *et al*. **A classe**

trabalhadora e a resistência ao golpe de 2016. Bauru: Canal 6, 2016. (Projeto Editorial Praxis). p. 172-180.

MELLO, Gustavo de Moura Cavalcanti. Post-modernism: between critique and ideology. **Trans/Form/Ação**, Marília, v. 39, n. 1, p. 233, 2016.

MÉSZÁROS, István. **Estrutura social e formas de consciência**: a determinação social do método. São Paulo: Boitempo, 2009.

MÉSZÁROS, István**. Para Além do Capital**: Rumo a uma Teoria da Transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

MOSCOVICI, Serge. **A Psicanálise, sua Imagem e seu Público**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes: Rio de Janeiro, 2012.

MOTOVLOG, Jair Sousa. **UBER ou CLT: O motivo que me levou a trabalhar nos apps.** 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=iayaP8xn6bw. Acesso em: 06 ago. 2024.

MTE. **Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas**. Disponível em: em: https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:2023-05-01;11513.Acesso em: 25 ago. 2024.

NASCIMENTO, Claudio *et al*. **A geração que criou a CUT**: a história contada por quem a faz. São Paulo: Annablume, 2023.

NICOLAS SANTOS. **Nicolas (ANEA) no canal da Ação Popular Revolucionário do PDT -** 89 visualizações. Ação Popular Revolucionário do PDT. **Nicolas Santos: Uberização e precarização do trabalho (Curso de Formação da APR #2).** 2024. Acessado em: 09 de agosto de 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VkEopBBp8X0. Acesso em: 30 ago. 2024.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 10 jan. 2024.

OIT. **Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action Paper**, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814417.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego**: Tendências 2024 - Sumário Executivo. International Labour Office – Geneva: ILO, 2019. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_908208.pdf.

OIT**. World Employment and Social Outlook 2021**: The role of digital labour platform in transforming the world of work. 2021.Disponível em https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 10 ago. 2024.

OUTRAS PALAVRAS, 2023. **Em dados, a uberização da vida.** Disponível em: https://outraspalavras.net/outrasmidias/em-dados-a-uberizacao-da-vida/. Acesso em: 10 ago. 2024.

OXFAM. **Desigualdade Mata.** 2022. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/a-desigualdade-mata/. Acesso em: 10 ago. 2024.

OXFAM. **Desigualdade S.A. Como o poder das grandes empresas divide o nosso mundo e a necessidade de uma nova era de ação pública.** 2024 Disponível em: https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/desigualdade-s-a/. Acesso em: 25 set. 2024.
PEREIRA, Maristela de Souza. A Psicologia Social do Trabalho como Campo de Práticas, Saberes e Resistência. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 32, 2020.

PERES, Marinho. **Comparando trabalhador CLT x motorista de APP Uber | 99 Pop | Indriver**, 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=teFXzzs_n_0&t=91s. Acesso em: 09 ago. 2024.

PICHLER, Walter A. **Trabalho e emprego**: Tendências da sindicalização no Brasil: 1992-2009. Disponível em: file:///C:/Users/sandr/Downloads/2486-14989-1-PB%20(1).pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

REVISTA PIAUÍ. **Em dados, a uberização da vida**, 2023. Disponível em: https://outraspalavras.net/outrasmidias/em-dados-a-uberizacao-da-vida/. Acesso em: 15 jan. 2024.

SATISFAÇÃO, DANIELA! **Não compensa ser motorista de app, o melhor é ser CLT**, 2022. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ldsQnMd-lps Acesso em: 06 ago. 2024.

SCHOLZ, Trebor. **Digital labor**: the internet as playground and factory. New York: Routledge, 2012.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 11. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SIMTRAPLIRS. **Regulamentação dos Apps e outras dúvidas!** 2023. Acessado em: 06 de agosto de 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=q79QPex3ZQE. Acesso em: 10 set. 2024.

STREECK, Wolfgang. **Tempo comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

SOUZA, Jessé**. A construção da subcidadania**: uma leitura alternativa do Brasil moderno.1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023.

STREECK, Wolfgang. **Tempo comprado**: a crise adiada do capitalismo democrático. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

TECNOPOLÍTICA. Entrevista Da Aline a Sergio Amadeu. **Tecnopolítica** #214. Señoritas Courier e o cooperativismo de plataforma. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=N0P5cax_27A. Acesso em: 01 ago. 2024.

TERTULIAN, Nicolas. **Introdução para os Prolegômenos à ontologia do ser social de Lukács -** edição italiana: (Prolegomeni all'ontologia dell'essere sociale. Questioni di principio di un'oiuologia oggi divenuta possibile. Milão, Guerini e Associati, 1990). Tradução: Ivo Tonet (UFAL), revisão de Maria Orlanda Pinassi (UNESP).

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

TORRESANI, Eduardo. **Reforma trabalhista:** uma comparação com o que ocorreu em diversos países: O que esperar do Brasil comparando com a experiencia da França, Alemanha, Espanha e do Uruguai. Site Jusbrasil, 2017. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/reforma-trabalhista-uma-comparacao-com-o-que-ocorreu-em-diversos-paises/479027238. Acesso em: 15 jan. 2024.

VIGOTSKI, L. S. **A Crise da Psicologia**. São Paulo: Editora Martins Fontes, 1974.

VIGOTSKI, L. S. **Teoria e Método em Psicologia.** São Paulo: Editora Martins Fontes, 2004.

WORLD MENTAL HEALTH REPORT. **Transforming mental health for all**. Geneva: World Health Organization; 2022. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 jan. 2024.

YOUTUBE. **Rider X i Diritti giornata di mobilitazione nazionale**, 26.3.2021. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=DNl03HcOzlM. Acesso em: 10 ago. 2024.